

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACION PÚBLICA Y PRIVADA



**Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de
los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador,
2022**

Tesis

**Para optar el grado académico de Doctora en Planificación
Pública y Privada**

Autora: Maydoli Beatriz Calle Chingo

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACION PÚBLICA Y PRIVADA



**Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de
los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador,
2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Presidente)

Dr. Ubillús Agurto, Edwin Alberto (Secretario)

Dr. Mijahuanca Infante Javier (Miembro)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA



**Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de
los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador,
2022**

Mg. Calle Chingo, Maydoli Beatriz (Autora)

Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo (Asesor)

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, al primer día del mes de setiembre del dos mil veintitrés, siendo las nueve horas y treinta minutos, de modo virtual via Google meet, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con resolución Directoral N° 0274- 2021/UNTUMBES-EPG-D, del 25 de agosto del 2021, Dr. Jesús Merino Velásquez (presidente), Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto (secretario), y el Dr. Javier Mijahuanca Infante (miembro), además del Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (Miembro – Asesor), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: **"Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, 2022** para optar el grado académico de **DOCTORA EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**, presentado por la **Doctoranda: Maydoli Beatriz Calle Chingo**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la: Doctoranda, aprobado con calificativo de **BUENA**.

En consecuencia, queda apta, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Doctora en Planificación Pública y Privada, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de Público asistente.

Tumbes, 1 de setiembre del 2023

Dr. : Jesús Merino Velásquez
DNI N°: 00240035
ORCID N° 0000-0003-3301-4487
Presidente

Dr.: Edwin Alberto Ubillus Agurto
DNI N° 02875229
ORCID N° 0000-0003-2917-9959
Secretario

Dr.: Javier Mijahuanca Infante
DNI N°: 00227398
ORCID N° 0000-0002-5701-3967
Miembro

Dr.: Wayky Alfredo Luy Navarrete
DNI N°03585602
ORCID N° 0000-0003-0334- 2498
Miembro - asesor

C.c.
Jurado de Tesis (03).
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Archivo (Director EPG).

IMPLICANCIAS DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DEL SECTOR
AGRÍCOLA BANANERO DE EL
ORO, ECUADOR, 2022

por Maydoli Beatriz Calle Chingo



Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498
Asesor

Fecha de entrega: 06-sep-2023 07:08p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2159427199

Nombre del archivo: nal_Mg_Calle_Chingo_Maydoli_Beatriz_Pos-sustentaci_n_-_TT.docx (447.7K)

Total de palabras: 20859

Total de caracteres: 117314

IMPLICANCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR AGRÍCOLA BANANERO DE EL ORO, ECUADOR, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	cienciaabierta.uapa.edu.do Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498
Asesor

9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	eujournal.org Fuente de Internet	<1 %
11	www.amyressources.ca Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
18	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498
Asesor

21	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
22	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
23	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
24	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
25	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
26	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	1library.co Fuente de Internet	<1 %
29	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
30	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %



Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID: 0000-0003-0334-2498
Asesor

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

A nuestro creador por darme fortaleza espiritual para alcanzar el presente objetivo académico. A mi ángel en el cielo, que me brindó la sabiduría para seguir aprendiendo. A mi familia por su entera comprensión y amor incondicional para hacer posible este éxito académico

Maydoli Beatriz

AGRADECIMIENTO

A los empleados del sector agrícola bananero de El Oro por brindarme la información para desarrollar esta investigación. A mi asesor, Dr. Luy Navarrete Wayky Alfredo, por su aporte académico.

Maydoli Beatriz

INDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
RESUMO	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la Literatura)	25
2.1. Bases teórico-científicas.....	25
2.2. Antecedentes	44
2.3. Definición de términos básicos.....	48
III. MATERIALES Y MÉTODOS	50
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	50
3.2. Población, muestreo y muestra	51
3.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos	55
3.4. Confiabilidad del Instrumento de medición.....	61
3.5. Procesamiento y análisis de datos	61
3.6. Hipótesis.....	62
3.7. Definición y operacionalización de variables	63
IV. RESULTADOS y DISCUSIÓN	64
4.1. RESULTADOS	64
4.2. DISCUSIÓN	87
V. CONCLUSIONES	96
VI. RECOMENDACIONES	98
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
VIII. ANEXOS	106

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Población, cantidad de empleados del Sector Bananero de El Oro	52
Tabla 2: Muestra de empleados del sector agrícola bananero de El Oro, por cantones.....	53
Tabla 3: Escala de medición clima laboral	59
Tabla 4: Escala de medición desempeño laboral	60
Tabla 5: Distribución por frecuencia - el empleado tiene la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad	64
Tabla 6: Distribución por frecuencia – Existe la oportunidad de progresar profesionalmente en la organización	65
Tabla 7: Distribución de frecuencia – Capacitación a colaboradores.....	66
Tabla 8: Distribución de frecuencia – Espacio físico	67
Tabla 9: Distribución de frecuencia – Temperatura.....	68
Tabla 10: Distribución de frecuencia – Iluminación.	68
Tabla 11: Distribución de frecuencia – ruido.	69
Tabla 12: Distribución de frecuencia – acceso a la información.....	69
Tabla 13: Distribución de frecuencia – jerarquía.	70
Tabla 14: Distribución de frecuencia – comunicación interna.	71
Tabla 15: Distribución de frecuencia – canales de comunicación	71
Tabla 16: Distribución de frecuencia – evaluación.	72
Tabla 17: Distribución de frecuencia – recompensa.....	73
Tabla 18: Distribución de frecuencia – incentivos.	73
Tabla 19: Distribución de frecuencia – distribución de incentivos.	74
Tabla 20: Distribución de frecuencia – compromiso.....	74
Tabla 21: Distribución de frecuencia – factor clave.	75
Tabla 22: Distribución de frecuencia – horario habitual.....	76
Tabla 23: Distribución de frecuencia – cumplimiento de tareas.	76
Tabla 24: Distribución de frecuencia – puntualidad.....	77
Tabla 25: Distribución de frecuencia – horario.	77
Tabla 26: Distribución de frecuencia – falta de conocimiento.....	77
Tabla 27: Distribución de frecuencia –conocimientos necesarios.	78
Tabla 28: Distribución de frecuencia – planificación de actividades.....	78
Tabla 29: Distribución de frecuencia – planear actividades	79

Tabla 30: Distribución de frecuencia – punto de vista	79
Tabla 31: Distribución de frecuencia – iniciativa.....	79
Tabla 32: Distribución de frecuencia – alcanza el objetivo.....	80
Tabla 33: Distribución de frecuencia – constancia.	80
Tabla 34: Distribución de frecuencia – responsable de tareas.	80
Tabla 35: Distribución de frecuencia – problemas relacionados a tareas.	81
Tabla 36: Correlación entre la motivación y el desempeño laboral	81
Tabla 37: Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral ...	82
Tabla 38: Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral	82
Tabla 39: Correlación entre la recompensas y el desempeño laboral.....	83
Tabla 40: Correlación entre la identidad y desempeño laboral.....	83
Tabla 41: Correlación entre el clima organizacional y las condiciones personales de los empleados	84
Tabla 42: Correlación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados.....	85
Tabla 43: Correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados	85
Tabla 44: Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	86

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	106
Anexo 2: Operacionalización de variables	107
Anexo 3: Cuestionario clima laboral	108
Anexo 4: Cuestionario sobre desempeño laboral.....	110
Anexo 5: Interpretación del Rho de Spearman.....	112

RESUMEN

Con el propósito de determinar las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022. Investigación aplicada, de tipo descriptiva – correlacional. Se trabajó con una muestra probabilística de 288 empleados de las empresas de los cantones productores de la fruta, aplicándose la técnica de la encuesta, empleándose dos instrumentos de medición, determinando su confiabilidad con el Alfa de Cronbach :variable clima organizacional 0,89 y variable desempeño laboral 0,85. Distinguiéndose resultados de Rho de Spearman al 1% de significancia siguientes: con 0,967, indica correlación positiva muy alta y significativa entre dimensión motivación y desempeño laboral. Con $r_s = 0,958$ señala correlación directa y significativa muy alta entre dimensión condiciones laborales y desempeño laboral. Con $p(\text{Rho}) = 0,986$; exterioriza asociación positiva muy alta y significativa entre dimensión comunicación y desempeño laboral. Con $p(\text{Rho}) (\alpha=0,980)$ exterioriza asociatividad positiva muy alta y significativa entre dimensión recompensas y desempeño laboral. Con Rho de Spearman = 0.992 declara correlación positiva muy alta y significativa entre dimensión identidad y desempeño laboral. Con $r_s (\alpha=0,980)$ revela relación de asociatividad positiva muy alta y significativa entre dimensión recompensas y desempeño laboral. Con $r_s = 0,992$ muestra correlación positiva muy alta y significativa entre la dimensión identidad y desempeño laboral. Con Rho de Spearman = 0.959, revela correlación positiva muy alta y significativa entre clima organizacional y dimensión condiciones personales. Con Rho de Spearman ($\alpha=0,976$), señala asociatividad positiva muy alta y significativa entre clima organizacional y dimensión productividad. Con $p(\text{Rho}) = 0,968$, señala asociatividad positiva muy alta y significativa entre clima organizacional y dimensión relaciones interpersonales. En conclusión, se determinó las implicancias directas muy altas y significativas del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, condiciones laborales, identidad, productividad.

ABSTRACT

With the purpose of determining the implications of the organizational climate on the job performance of employees in the banana agricultural sector of El Oro, Ecuador 2022. Applied research, descriptive-correlational. We worked with a probabilistic sample of 288 employees of the companies of the fruit-producing cantons, applying the survey technique, using two measurement instruments, determining its reliability with Cronbach's Alpha: variable organizational climate 0.89 and variable job performance 0.85. Distinguishing results of Spearman's Rho at 1% of significance as follows: with 0.967, it indicates a very high and significant positive correlation between the motivation dimension and work performance. With $r_s = 0.958$, it indicates a very high direct and significant correlation between the working conditions dimension and job performance. With $p(\text{Rho}) = 0.986$; externalizes a very high and significant positive association between the communication dimension and work performance. With $p(\text{Rho}) (\alpha=0.980)$ he externalizes a very high and significant positive associativity between the rewards dimension and work performance. With Spearman's Rho = 0.992, it declares a very high and significant positive correlation between the identity dimension and job performance. With $r_s (\alpha=0.980)$ it reveals a very high and significant positive associativity relationship between the rewards dimension and job performance. With $r_s = 0.992$, it shows a very high and significant positive correlation between the identity dimension and job performance. With Spearman's Rho = 0.959, it reveals a very high and significant positive correlation between organizational climate and personal conditions dimension. With Spearman's Rho ($\alpha=0.976$), it indicates a very high and significant positive associativity between organizational climate and productivity dimension. With $p(\text{Rho}) = 0.968$, it indicates a very high and significant positive associativity between organizational climate and interpersonal relations dimension. In conclusion, the very high and significant direct implications of the organizational climate on the work performance of the employees of the banana agricultural sector of El Oro were determined.

Keywords: Organizational climate, job performance, communication, working conditions, identity, productivity.

RESUMO

Com o objetivo de determinar as implicações do clima organizacional no desempenho profissional dos funcionários do setor bananeiro de El Oro, Equador 2022. Pesquisa aplicada, descritiva-correlacional. Trabalhamos com uma amostra probabilística de 288 funcionários das empresas dos cantões fruticultores, aplicando a técnica de survey, utilizando dois instrumentos de medida, determinando sua confiabilidade com o Alfa de Cronbach: variável clima organizacional 0,89 e variável desempenho no trabalho 0,85. Distinguindo-se os resultados do Rho de Spearman a 1% de significância da seguinte forma: com 0,967, indica uma correlação positiva muito alta e significativa entre a dimensão motivação e o desempenho no trabalho. Com $r_s = 0,958$, indica uma correlação direta e significativa muito alta entre a dimensão das condições de trabalho e o desempenho no trabalho. Com $p(\text{Rho}) = 0,986$; externaliza uma associação positiva muito alta e significativa entre a dimensão comunicação e o desempenho no trabalho. Com $p(\text{Rho}) (\alpha=0,980)$ ele externaliza uma associatividade positiva muito alta e significativa entre a dimensão de recompensas e o desempenho no trabalho. Com Rho de Spearman = 0,992, declara uma correlação positiva muito alta e significativa entre a dimensão da identidade e o desempenho no trabalho. Com $r_s (\alpha=0,980)$ revela uma relação de associatividade positiva muito elevada e significativa entre a dimensão das recompensas e o desempenho no trabalho. Com $r_s = 0,992$, mostra uma correlação positiva muito alta e significativa entre a dimensão identidade e o desempenho no trabalho. Com Rho de Spearman = 0,959, revela uma correlação positiva muito alta e significativa entre a dimensão clima organizacional e as condições pessoais. Com Rho de Spearman ($\alpha=0,976$), indica uma associatividade positiva muito alta e significativa entre clima organizacional e dimensão produtividade. Com $p(\text{Rho}) = 0,968$, indica uma associatividade positiva muito alta e significativa entre clima organizacional e dimensão relações interpessoais. Em conclusão, foram determinadas as implicações diretas muito altas e significativas do clima organizacional no desempenho do trabalho dos funcionários do setor bananeiro de El Oro.

Palavras-chave: clima organizacional, desempenho no trabalho, comunicação, condições de trabalho, identidade, produtividade.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación realizada propone descubrir las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022. En vista que el clima organizacional es fundamental para todas las áreas, relacionándose significativamente sea tanto positiva como negativa con el desempeño laboral

En la última década se ha visto en el Ecuador un sector agrícola, emprendedor, innovador y sobresaliente, el cultivo de banano está entre los que más aportaron al desarrollo de este sector (Ministerio de Agronomía, Ganadería, Acuícola y pesca MAGAP, 2018). Los principales productores de banano en el país se encuentran en las provincias de El Oro, Guayas y Los Ríos, abarcando respectivamente el 41%, 34% y 16% de los productores (Ministerio de Comercio Exterior, 2017). La provincia de El Oro, es una de las tres principales provincias productoras de banano, teniendo gran cantidad de hectáreas sembradas y cosechadas a nivel nacional, generando empleos a los habitantes de la provincia, involucrándose directa e indirectamente con esta actividad (Censos 2016). La provincia de El Oro, a lo largo de las últimas décadas ha crecido poco a poco trabajando en la actividad como la que más genera rentabilidad financiera. El Oro cuenta con una producción de banano del 22,83% del total nacional, con una superficie plantada del 42.513 has. Esta producción anual representa el 16,47% respecto a la producción nacional de este cultivo (Censos 2016), siendo los cantones Machala, Pasaje, Arenillas y El Guabo los principales productores de la fruta. El cantón Machala es considerado como la Capital Bananera del Mundo, donde se encuentra el puerto marítimo Puerto Bolívar, desde ahí sale toda la fruta cosechada para ser exportada a otros países. Si bien es cierto, la producción de banano crea plazas de trabajo y reduce la pobreza urbano-rural, teniendo una de las tasas más altas de empleo generando más de un millón de plazas de trabajo. Uno de los principales problemas de este sector agrícola es la afectación en el desempeño laboral de sus empleados.

En la provincia de El Oro, que es la unidad de análisis, existen 148 empresas productoras de banano, con total de 565 empleados bajo dependencia laboral. Para la presente investigación no se ha podido considerar el total de empleados, que sería la verdadera población de estudio, por las razones ya conocidas de la pandemia por el problema del virus, no es posible aplicarla, a la muestra que resulte del cálculo probabilístico de la fórmula, cuando la población (N) es conocida, pues resultaría una muestra (n) muy alta, imposible de aplicar la técnica del recojo de datos, a través de una encuesta de tipo Likert. Por tal razón se ha tomado un tamaño de población de estudio menor, al cual nos da una muestra, más reducida; por tener la posibilidad, en razón en el área laboral que me desempeño, he preparado un equipo aplicará la encuesta de manera presencial. Como se podrá notar hay una mixtura entre el muestro probabilístico y no probabilístico, claramente justificado. Además, la población que se ha considerado tiene las características de casi toda la población real. Se generaliza la conducta de los empleados del sector agrícola bananero en toda la provincia de El Oro, en el desarrollo del presente proyecto.

El trabajo de investigación titulado “Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022”, nos permite conocer el grado de motivación, condiciones laborales, la comunicación, la identidad y la afectación de la recompensa que posee el empleado del sector agrícola bananero de la provincia de El Oro, en su entorno y como se ve reflejado en su desempeño laboral dentro de la organización; así como el nivel de influencia que tienen las condiciones personales, productividad y relaciones interpersonales en el clima de la empresa. Los empleados pasan la mitad de sus vidas dentro de un ambiente laboral, por lo que sus emociones son afectadas tanto positiva o negativamente durante todo el trayecto de su vida, el saber identificar cuáles son estas emociones y factores, así como conocer cuanto inciden en su rendimiento; nos ayudará a comprender y realizar estrategias para potenciar al empleado como un todo.

Como lo expresan Fiallo, Alvarado y Soto (2015) los empleados son el motor mismo de una organización, pues son llamados el pilar fundamental de la industria. Con

ellos se pueden o no alcanzar los objetivos y metas propuestas, junto a ellos se logra avanzar hacia un bien común, es por ello, en la actualidad las organizaciones desarrollan acciones en los puntos que inciden con la productividad, dándose cuenta, que es en el ambiente propiamente dicho en donde labora el personal en donde se encuentra los factores más altos y predominantes para el buen desarrollo de la misma; debido a influencia que tiene este entorno en el proceder de los empleados, condicionándolos a su desempeño laboral en las diferentes áreas de la organización.

El clima organizacional está finamente unido a la productividad, con el desempeño y satisfacción laboral, ya que si el empleado tiene una agradable impresión del lugar en donde trabaja, esto lo reflejará en su comportamiento laboral; muchas veces bueno o en ocasiones no tan buenos. Siendo así, que un favorable clima organizacional hará que los empleados del sector agrícola, desarrollen con eficiencia los objetivos planteados desde un corto plazo a largo plazo, tomando en consideración que el ser humano motivado es más optimista y feliz, por ende, rendirá su productividad, permitiendo incrementar el desempeño que ayudará a conseguir el crecimiento de organización en que laboran día a día.

El sector agrícola bananero, es uno de los sectores más productivos y ricos del Ecuador y de la provincia de El Oro, aun así, en algunos casos sus empleados no reciben una remuneración económica que cumpla lo básico para la sustentación diaria, debido a las políticas de empleo del sector y normatividad del sector privado en el Ecuador, a pesar de ello, por la condición de la estabilidad laboral y por los años de antigüedad que poseen en las organizaciones los empleados son responsables y comprometidos en sus labores, aunque no tienen una visión clara hacia donde pueden llegar profesionalmente en la búsqueda de su crecimiento personal, esto lógicamente repercute en el ambiente de trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos, muchas veces autoritarios entre los altos mandos y desencadena la desmotivación que lleva a la ineficiencia del personal en sus actividades laborales.

La investigación realizada propone descubrir las implicancias del clima

organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022. En vista que el clima organizacional es fundamental para todas las áreas, relacionándose significativamente sea tanto positiva como negativa con el desempeño laboral.

Por lo expuesto líneas arriba se plantea el problema general: ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022?, de donde se desprende los problemas específicos: 1. ¿Cuáles son las implicancias de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro? 2. ¿Cuáles son las implicancias de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro? 3. ¿Cuáles son las implicancias de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro? 4. ¿Cuáles son las implicancias de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro?. 5. ¿Cuáles son las implicancias de la identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro? 6. ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro? 7. ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro? 8. ¿Cuál es las implicancias del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro?

El estudio se justifica por su conveniencia, ya que los resultados obtenidos se proporcionarán a las organizaciones del sector agrícola bananero de El Oro, con el propósito que puedan tomar las acciones de planificación, ejecución o correctivas correspondientes, sensibilizando e involucrando a los demás miembros de las organizaciones (directivos y productores). Por su relevancia social; el resultado del presente trabajo de investigación contribuye a mejorar el buen desempeño y desarrollo de otras organizaciones productivas y de exportación, al tener el conocimiento de las dificultades o problemas se podrán analizar y solucionar las

mismas, lo que incidirá en un mejor clima organizacional tanto interno como externo y con la sociedad. Por su valor teórico; los conocimientos entregados, determinarán si el clima organizacional se relaciona positivamente con desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de la provincia de El Oro, basados en doctrinas de teorías reflexivas para llevar a cabo el estudio investigativo. Por su valor práctico; esta investigación es necesaria para enriquecer el nivel del lugar en que se desenvuelven lo empleados mejorando su rendimiento de labores en la empresa por ende se puede decir que con ello mejorar la productividad organizativa.

En su justificación metodológica; hace uso de métodos, técnicas e instrumentos para medir variables, dimensiones e indicadores mencionados en el problema estudiado del sector agrícola bananero, esta metodología podrá ser utilizada y aplicada por otras empresas que necesiten investigar o dar solución a problemas similares al presente trabajo investigativo. En justificación política; servirá de base para que los miembros del directorio de las organizaciones, productores y demás integrantes del sector agrícola bananero, para que puedan emitir políticas de planificación organizacional, sensibilizando a los empleados a fin de lograr los objetivos planteados.

El termino clima organizacional apareció por vez primera en el área de Psicología por Guellerman (1960) citado por Brunet (1999) desarrollando propuestas que dejan como producto final la importancia de interrelacionarse comunicacionalmente con el equipo de trabajo. El clima organizacional no es una investigación reciente, pero en el sector agrícola bananero del Ecuador y específicamente en la provincia de El Oro, es una de las variables con mayores vacíos en su aplicación.

Según Guim y Rodríguez (2018) el clima laboral ha tomado un valor crucial tanto para la organización como para los trabajadores, ya que conjuntamente deben manejar las condiciones laborales, sobre todo potenciar la vida de las personas, brindando salud ocupacional de tal manera que al mismo tiempo se fortalezca las

políticas de mejora para el talento humano.

El desempeño laboral se introdujo a partir del año 1948, enseñando al mundo los factores que dan lugar e influyen en el trabajo. Davis Newstron (1999), citado por Schwartz (1999, p.51) indicó que para mejorarlo resulta ocasionalmente en proporcionar al empleado retribuciones sean estas monetarias, sociales o de índole psicológicas siempre que ellas sean consideradas como justas en la labor que se desenvuelven. Expresa también, al alcanzar sus necesidades básicas, las metas, y autorrealización pueden conllevar al motivo suficiente para desarrollar un buen desempeño hasta la materialización de sus objetivos.

La presente investigación en su ejecución pretende conseguir de modo general: Determinar las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022. Y de modo específico: 1. Explicar las implicancias que existe de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 2. Describir las implicancias de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 3. Analizar las implicancias de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 4. Establecer las implicancias de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 5. Describir las implicancias de la identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 6. Determinar las implicancias del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 7. Describir las implicancias del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. 8. Determinar las implicancias del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

La investigación se ha estructurado de la manera siguiente:

El capítulo I, introducción, que define su importancia, la justificación el conocimiento

actual de la investigación; la situación problemática, el enunciado del problema general y específicos y los alcances que pretende alcanzar el estudio. Capítulo II, Estado del arte, donde describe las bases teórico – científicas, antecedentes y definición de términos básicos; cuya información es clara y concisa para entender el estado actual de la investigación. Capítulo III, Materiales y métodos, que especifica tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis, población, muestra y muestreo, métodos, técnicas e instrumentos, confiabilidad del instrumento, el procesamiento y análisis y definición y operacionalización de variables. Capítulo IV, se describe los resultados, consecuencia de la aplicación de los tópicos de materiales y métodos. Asimismo, presenta la discusión, lo encontrado de nuestro trabajo con otras investigaciones. En el capítulo V, se muestra las conclusiones de acuerdo con los objetivos de la investigación. En el capítulo VI, se aprecia las recomendaciones finalmente en los dos últimos capítulos exterioriza las referencias bibliográficas y los anexos.

II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la Literatura)

2.1. Bases teórico-científicas

La teoría se puede decir que es la explicación de una parte de la realidad en cualquier campo científico. En la presente investigación para hablar del marco teórico, éste se ha dividido en dos etapas del pensamiento administrativo:

2.1.1. Primera etapa

Se le conoce como la “etapa científica” y se ubica a fines del siglo XIX e inicio del siglo XX, donde destacan como los máximo representantes, al ingeniero Industrial de origen norteamericano Frederick Winstow Taylor (1856-1915), al que se le conoce como el “Padre de la administración o padre de la racionalización del trabajo. Empezó su tarea, aplicando el método de la observación que consiste en constatar insitu la conducta o comportamiento del investigado; en este caso a los trabajadores de las empresas o industrias. Él consideraba a la empresa como una “cárcel de cemento”.

Taylor realizó la tarea técnicamente al sector industrial de los Estados Unidos de Norte América, Reino Unido y Europa. Empezó señalado una premisa que decía “el trabajador es un vago sistemático”. Luego de la observación de las tareas que realizaban los trabajadores, empezó por la valoración de dichos puestos que ocupan los trabajadores. Así mismo, estableció técnicas para establecer los movimientos de puestos ocupados. Analizó cronométricamente el tiempo que tardaba cada trabajador en hacer su tarea e hizo conteos y verificación de la calidad de la producción, para fijar estándares de la misma. Estableció el costo por hora hombre. Planteó premiar con dinero al trabajador que se destaca y hace bien su trabajo; asimismo castigar con dinero (recortes de haber o pago por daños que

ocasion).

“El padre de la racionalización del trabajo”, consideró al trabajador como un recurso más en la empresa, tan igual a un bien de capital o materia prima o insumo cualquiera. Olvidando Taylor que el trabajador es un ser pensante, no inerte, y que es el activo más importante en toda industria y que hoy se denomina “talento humano”, tremendo error imperdonable a Taylor.

A propósito del hombre o trabajador como el activo más importante en la empresa, se pone como ejemplo al rey del acero Andrew Carnegie quien se le conoce en el mundo empresarial por la valoración justa que dio a sus trabajadores y decía: quitadme mi dinero, mis fábricas y todo lo que tengo, pero dejadme a mis hombres, y en 4 años me levanto. El mismo dio la orden que cuando muriese pongan en su tumba este epitafio: Aquí, yace un hombre cuya mayor virtud en vida, fue haberse rodeado de hombres, mejores que él. Lo contrario de Taylor, que lo único que buscó para industria, rentabilidad, el dinero.

Para el francés Henrie Fayol (1845-1925), que tiene una diferencia de edad con Taylor de 15 años, siendo mayor Taylor, quien falleció a los 59 años de edad. Fayol falleció a los 84 años, se hace esta referencia, para ubicarnos en el tiempo.

A Fayol se le conoce como el “Padre del proceso administrativo” creador e impulsor de la división de las áreas funcionales en la empresa. Señala que la teoría administrativa es aplicable a toda organización humana. Autor de los principios que permiten orientar todo quehacer administrativo y como son: planeación, organización, dirección, coordinación, control. Estos principios y otros aspectos importantes en la administración, los explica que en su libro en español se lee “Administración industrial y general”.

2.1.2. Segunda etapa

Se caracteriza por la gran cantidad de autores que tiene como objetivo aplicar las ciencias del comportamiento a la administración. Este movimiento surge a partir de

la primera década de la segunda mitad del siglo XX.

El concepto de clima o desarrollo organizacional está íntimamente ligado a los cambios y capacidades administrativas de cada organización. Se entiende por organización como la coordinación de los participantes de una empresa, cada participante actúa en función a la recompensa que recibe por su labor diaria.

Se valora el concepto tradicional del trabajo, donde se toma en cuenta al trabajador como un talento humano que forma parte activa en dentro de una organización. Se define el concepto de cultura organizacional, como las relaciones de tipo social, hábitos, creencias valores de sus integrantes.

Se precisa lo que se entiende por clima organizacional referido al ambiente interno en donde están los trabajadores con su atmósfera psicológica particular, es decir conocer cómo se siente o sienten los participantes respecto a la empresa donde laboran, sabiendo que cada trabajador tiene sus características propias, provienen de diferentes hogares, como fueron formados en su hogar, valores, creencias y otros aspectos que muchas veces inciden positiva o negativamente en la organización y por qué no decirlo en su productividad laboral en beneficio o daño a la institución a la que pertenecen. Por tales razones se puede hablar de un clima laboral saludable o malsano, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio. Es menester hacer mención que el clima organizacional, también depende del tipo de organización o empresa donde se labora.

Por otro lado, no existe duda, el ser humano desde que inicia el día estamos programados para evaluar durante el día, decidimos, dudamos en fin en lo cotidiano como también en lo laboral.

Los primeros inicios de la evaluación se dieron al principio del siglo XX, las industrias empezaron a medir las habilidades de sus empleados y los cargos que ellos poseían, luego de unos años esta información fue transformándose en perfiles y desempeño del trabajador.

Fue en la segunda mitad del siglo XX cuando Peter Drucker empleó el término “sociedad del conocimiento” la labor manual característico de la revolución industrial fue decreciendo y tomando lugar la labor por conocimiento, siendo cada vez más compleja la evaluación. Apareciendo nuevas formas como las basadas por competencia y las basadas por objetivos.

Una vez pasado todos estos años aún en la actualidad la evaluación es compleja porque no existe un solo método general de evaluar el desempeño de un colaborador. Para efectos de este estudio se emplearán como teorías del desempeño laboral los conocimientos dados en la evaluación de desempeño.

Los cambios en la organización, me permito poner de ejemplo un caso real que le va a permitir al lector una mejor ilustración de la importancia del cambio en las organizaciones. El caso es el siguiente: Suiza el año 1965, tenía una participación del 65 % en la industria relojera del mundo y contaba con más de sesenta y cinco mil técnicos en esta industria. Después de 10 años, es decir en 1975, la industria relojera suiza bajó su participación mundial a tan sólo al 10% y el número de técnicos sólo era de quince mil. ¿Qué fue lo que paso? Suiza inventó el reloj de cuarzo, y como una curiosidad organizaron una conferencia a nivel internacional. Expusieron el invento y lo dieron como una curiosidad, sin darle importancia. A dicha conferencia asistieron industriales japoneses, uno de era un tal Seika. Este industrial japonés había tomado nota del invento suizo y como dicho no le había dado la debida importancia, Seiko empezó a fabricar el reloj de cuarzo, de invento suizo, e invadió al mundo demandante de relojes y se llevó a abajo a la industria relojera suiza. En conclusión, no cambiaron de paradigma y no entendieron el cambio.

Recordemos lo que hace 540 A.C Heráclito decía: “nada es permanente a excepción del cambio”. Los cambios en la industria moderna se dan de manera rápida, de cortísima duración, o si no cómo nos explicamos que hace apenas dos años compramos un celular de última generación y transcurrido dicho tiempo la empresa donde compraste el celular, te empieza a llamar, señalando que tiene una oferta para que cambies tu equipo porque ya hay algo mejor. Antiguamente un

refrigerador tenía un período de vida de largo plazo, que se podía heredar de padres a hijos, hoy ya no tienen esa larga duración.

Los conceptos teóricos expresados se fundamentan sobre las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

La revisión teórica efectuada en la investigación fue de gran importancia a fin de tomar como fuente de partida tanto primaria como secundaria de las variables implicadas en el estudio que desarrollamos;

a. Clima organizacional

Álvarez (1972) menciona que clima organizacional es el ambiente donde se desenvuelve el empleado que puede ser favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsando sentido de lealtad, satisfacción laboral, en otras palabras, se puede decir que es la puesta de la camiseta institucional.

Robbins (2014) manifestando que es la personalidad que posee la organización misma, según su intensidad que tiene, como se la puede asimilar por grado de cultura, tradiciones de antaño, valores enraizados, costumbres mismas del lugar y prácticas dadas por el tiempo.

Méndez (2006) determina que es el medio propiamente que la engrandece o la baja considerablemente, esto sorprende al cotejar diferentes modelos de climas y con discrepancias que existen en ellos.

Luthans (2008) indica lo positivo que es poseer un buen clima en la organización aplicando todas las fortalezas y capacidades psicológicas positivas del talento que se posea. Desarrollándose y administrándose de una manera óptima para que conlleve a mejorar el rendimiento.

Chiavenato (2002) el clima organizacional es el entorno que existe en el espacio laboral estando muy ligado con el grado de motivación que posean los empleados e indicando sus propiedades motivacionales de este entorno. Es de forma favorable cuando este da satisfacción a necesidades personales y desfavorable cuando este no se logra satisfacer esas necesidades. Además, los seres humanos estarían obligados a acoplarse a situaciones para satisfacer sus necesidades para mantener equilibrada sus vidas. Este es algo patente que está constituido por elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados.

b. Factores del clima organizacional

Según Palma (2004) los factores son: 1. Autorrealización, sería la apreciación del trabajador con las posibilidades que el medio laboral llene en el desarrollo personal. 2. Involucramiento laboral, hace referencia a la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. 3. Supervisión, manifestando que es fundamental que exista la supervisión apoyando y brindando orientación al empleado. 4. Comunicación, indicando que para poseer una comunicación sana en el entorno debe existir información de ida y de vuelta así entrar a la retroalimentación interna. 5. Condiciones laborales, sería como los empleados se encuentran para el cumplimiento de sus tareas.

Según Goncálves (2000) menciona que hay existencia de varios puntos que van desde lo extrínseco como intrínseco en una organización, permitiendo influir sobre el desempeño de los empleados formando el entorno mismo en que se desenvuelve la organización. Esto estaría basado en cómo sus miembros lo sientan o asimilen. Sin embargo, todo esto dependerá de buena manera en actividades, interacciones y experiencias que cada uno tenga con la organización.

Brunet (1999) considera al clima organizacional como factor dinámico de muchos componentes que se descomponen de acuerdo al tamaño del entorno, tipo comunicación, nivel de liderazgo que posea la gerencia entre otros. Indicando estar ligada con la psicología industrial y organizacional, dando lugar a su constitución

por una mezcla de dos grandes escuelas del pensamiento como la escuela de Gestalt, que se centra básicamente en la asimilación y escuela funcionalista que indica que el pensamiento y el comportamiento de un individuo está ligado con el entorno que lo rodea.

c. Tipos: clima organizacional según Rensis Likert

La teoría de clima laboral de Likert, citado por (Brunet, 1999) menciona que el proceder que realizan diariamente los empleados dentro de la empresa, está fuertemente unido a cómo actúa la parte administrativa para tomar decisiones, es así, que la reacción está definida por el proceder estrictamente del empleado. Estableciendo tres tipos de variables que brindan las características de una organización, siendo estas por un lado las variables causales, definidas como variables independientes y que están orientadas a indicar el sentido en que la organización se desarrolla; las variables intermedias orientadas a medir el estado interno de la empresa reflejando varios aspectos mismo de la organización, y por ultimo las variables finales que surgen como resultado del efecto de las variables causales y de las intermedias están orientadas a establecer resultados.

Brunet (2011) indica que se pueden combinar todas las variables permitiendo determinar dos grandes tipos de clima organizacional. Estos climas parten de un sistema muy autoritario cuando la dirección no presta confianza para el desarrollo de ideas y de sus trabajos, a un sistema muy participativo en el que dan mucha confianza entre los altos mandos con los de los bajos mandos muchas veces llegando a ser contraproducente al caer en excesos.

d. Características del clima organizacional

Salom (1994) hace referencia a la constancia, permanencia en la organización brindando al empleado una estabilidad emocional, seguridad al encontrarse con un trabajo seguro que cubra sus gastos y necesidades más básicas. Entre las características más relevantes directamente relacionadas con el clima laboral, nos encontramos con: 1. Duración en sus puestos de trabajo, sabiendas que pueden

contar con una cierta estabilidad en sus puestos laborales, sabiendo también que esta estabilidad pueda ser afectada por factores externos. 2. Cuando se posee un mal clima es difícil el manejo de la organización y su coordinación de las tareas, afectando el grado empeño e identificación de los miembros de la organización. 3. Cuando se posee un buen clima, existen grandes probabilidades de tener mucha pertenencia en la empresa que se labora 4. Las actitudes tomadas por los empleados se ven afectada en su entorno social como laboral por varios factores, como despidos injustificados afectando con la incertidumbre el entorno. 5. La ausencia al trabajo, los atrasos constantes, están considerados como factores de un clima laboral desgastado o malo.

e. Dimensiones del clima organizacional

Para estudiar el clima organizacional hay alternativas, entre las que destaca la técnica de Litwin y Stringer (1968) señalan sobre la existencia de una herramienta para aplicar a los miembros de la organización. Indican sobre nueve dimensiones que interpretarían cada una de ellas un clima organizacional. Se las menciona a continuación: A. Estructura: nos indica la sensación que tienen los miembros sobre las normas, procedimientos, acciones, procesos y demás limitantes con las que se enfrentan diariamente para realizar un buen trabajo. B. Responsabilidad: corresponde a la intensidad el grado que pongan cada uno de los empleados para realizar su trabajo. C. Recompensa, constituye a la evocación que pongan los empleados en si se sienten que es justa o no la recompensa atribuida por el trabajo bien realizado. D. Desafío, aflicción que tienen los empleados sobre los retos que se presentan a diario. Mientras más promuevan los retos la aceptación será mayor logrando alcanzar los objetivos y desarrollar el ímpetu de competencia. E. Relaciones, apreciación sobre el entorno de trabajo gratificante y de buenas relaciones interpersonales con todos los involucrados en la empresa. F. Cooperación, espíritu de ayuda uno con otros no solo de parte de los directivos sino de todo el equipo organizacional. En otras palabras, es apoyo mutuo. G. Estándares, impresión que tienen sobre niveles y normas sobre el rendimiento de la empresa. H. Conflictos, están presentes en todas las empresas en grados más elevados unas de otras donde se observan el nivel de desarrollo al solucionarlos. I.

Identidad, emoción de pertenencia a la organización sintiéndose un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Las dimensiones del clima organizacional para el propósito de este trabajo de investigación se han determinado las siguientes:

1. Motivación, según lo manifestado por Woolfolk (2006) es alegría intrínseca que descubre una persona hacia algo o alguna cosa, alterando con agrado el impulso para seguir haciéndolo cada vez más.

Para Solano (2013), es avivar los sentimientos que posee una persona optando por ejecutar todas las acciones necesarias para tener alto rendimiento y perdurar este sentimiento. No es tarea fácil encontrar la línea estándar y controlada para tener la motivación en un nivel adecuado, es necesario encontrar expectativas individuales por empleado y brindar con ello la vinculación con la organización.

2. Condiciones laborales, o condiciones de trabajo para Chruden y Sherman (1987) establecen que es el estado o situación que se encuentra algo o algún lugar. El trabajo, como una acción que de por medio se recibe una gratificación, tamaño del esfuerzo que realizan los seres humanos. Las condiciones están formadas por el ambiente en donde se desenvuelven como la luz en las instalaciones, ruido durante la jornada, condiciones del medio ambiente como calor o frío.

3. Comunicación, en las organizaciones según lo que indica Rodríguez (1999) son un conglomerado de acciones con el fin de acelerar la recepción y emisión de mensajes en donde interactúan todos los niveles de la organización además ellos con el medio externo. Esta no es quien determina el clima laboral, pero puede contribuir eficientemente para mejorarla.

4. Recompensa, según Pérez (2008), pudiendo ser un incentivo por la realización de una determinada tarea muy bien hecha, vinculado a un estímulo ganado. En las organizaciones es común que se entreguen estos estímulos de recompensas

por alcanzar determinados logros algunos son monetarios, viajes, certificaciones entre otros.

5. Identidad, es fundamental que los empleados sientan esa conexión de identidad con la organización en donde laboran, con esta apreciación intentan demostrar sus destrezas y habilidades, sienten ese impulso de conectividad por dar más de sí mismos convirtiéndolo en una sola pareja organización-empleado. (Solano, 2013).

A continuación, se exponen los indicadores para las dimensiones del clima organizacional.

1. Indicador de motivación.

2. Autonomía, según Solano (2013) es la autodeterminación que el empleado pueda influenciar en la toma de decisiones, acciones o en la solución de problemas o controlar por sí mismo situaciones complejas. En muchos de los casos está dada para los altos mandos empresariales o la gerencia; dejando a un lado a los medios y bajos mandos a recibir solamente directrices. **2. Autorrealización**, según Warren (1990) indica lo complicado y general para reseñar el termino sobre la realización de la persona. Ya que muchas de ellas se sienten completamente realizadas con sus niveles altos de estudios o con llegar a tener muchos bienes materiales u otros por conseguir una familia numerosa mientras otras personas sienten este gozo al viajar por el mundo, aunque no tengan ningún lugar material propio, se la pueden comprender como la sensación de trascender su legado.

2. Indicador de condiciones laborales.

1. Espacio físico, según lo señalado por Pérez, (2008) son aquellos elementos de magnitud física presentes en el entorno laboral: calor, frio, ruido, concentración de oxígeno, vibraciones mecánicas, luz, radiaciones. Se distinguen porque su presencia es generada por una fuente emisora y medible en concentración e intensidad. **2. Condiciones de temperatura**, la importancia de este factor es para

salvaguardar la integridad de los empleados, trabajando en un entorno con temperaturas óptimas de acuerdo al cuerpo humano y según el desenvolvimiento del trabajo en que se encuentren. **3. Condiciones de iluminación**, es un factor imprescindible para la realización de los trabajos contar con la calidad adecuada de iluminación es los puestos de trabajo preservando el buen desempeño y bienestar del trabajador. **4. Condiciones de ruido**, la naturaleza no conoce el sonido y en este respecto, tampoco el ruido. El ruido es una categorización biológica del fenómeno físico denominado sonido, el cual corresponde a una oscilación (vibración) de una partícula en un medio elástico. Para nosotros es todo sonido indeseable o molesto.

3. Indicador de comunicación.

Nivel de comunicación, en si no es un factor determinante para la afectación o no del clima de la organizacional, no obstante, el desarrollar los niveles de comunicación adecuados facilita el trabajo brindando productividad, esta es asertiva cuando los niveles comunicacionales van en ambas direcciones no solo dejar que sea unilateralmente sino enriqueciéndose mutuamente de los conocimientos y experiencias unos con otros y resolviendo cualquier dificultades que se presente.

4. Indicador de recompensa.

1. Reconocimiento, se puede decir que es un medio grato para reconocer el buen trabajo desarrollado o un buen trabajo hecho. El empleado recibe este premio como halago al logro alcanzado, este factor es bueno siempre y cuando sea justo y equitativo. Es fundamental crear escalas o normas para su cumplimiento para intentar ser lo más justo posible. **2. Incentivos**, son monetarios en algunos casos como compensación al buen desempeño y calidad del trabajador., en otros son dados en viajes, capacitaciones, o hasta vacaciones adicionales.

5. Indicador de identidad.

1. Formación y practica de valores, lo indicado por Valbuena, Morillo y Salas (2006) son las condiciones intrínsecas del ser humano, algunas veces son valores heredados de generación a generación que conducen a la persona ante el mundo. Estos pueden ser negativos o positivos afectando a si sus relaciones ante la sociedad. **2. Manejo de actitudes**, según Robbins y Judge (2009) las actitudes tienen una influencia en nuestro modo de comportarnos. En el mundo organizacional, las actitudes tienen gran importancia dado que llevan a tomar unas decisiones u otras, a comportarse de una u otra forma.

6. Importancia del clima organizacional

Brunet (1987) establece que es importante para el administrador de la organización al ser apto para diagnosticar, analizar y poner en marcha acciones para mejorar el clima de su organización. Pudiendo también poner en marcha tres razones como lo es evaluar el origen del problema, proponer el cambio, continuar la marcha de las labores midiendo riesgos previendo posibles problemas, soportar posibles errores brindando apoyo más que penalizarlos.

Según Hall (1972) esta proviene del nexo que tiene por un lado la organización y por el otro el proceder de los empleados, con todas sus acciones, habilidades, creencias. Algunas organizaciones reconocen actualmente al talento humano como activos necesarios empleando a medida de sus capacidades algún mecanismo de mensuración frecuente al clima organizacional, el administrador busca cambios constantes para dar solución a los problemas que se le presentan e intenta preverlos a futuro.

Al conocer los procesos que involucran el entorno se precisan acciones organizacionales, permitiendo incluir algunas modificaciones por el bien común. Esta importancia está basada que el entorno laboral influye en la conducta de los de todos sus miembros.

7. Determinantes del Clima Organizacional

Según lo indicado por Pineda Arenas y Pineda Sánchez (2012) los determinantes del clima organizacional son tanto generales como específicos, y ellos se puede decir que son quienes determinan el grado o la intensidad que posea el entorno entre los generales se describen los siguientes: prestaciones, relaciones entre jefe-subalterno, incentivos, participación, políticas, procedimientos, normas, seguridad, servicios, remuneraciones, ámbito de trabajo, condiciones laborales.

8. Lineamientos para un estudio de clima organizacional

Según Cole y Gaynor (2005), los lineamientos más apropiados, básicamente normados para investigar al personal y para que acogen datos importantes para un estudio del clima organizacional son los siguientes: planear la encuesta, desarrollar objetivos con claridad, buscar el momento apropiado, diseñar el cuestionario, cubrir todo lo necesario, administración del cuestionario, análisis del cuestionario, cuidar su accionar, interrelación personal, y seguimiento de acciones.

9. Desempeño laboral

McClelland (1994) planteó varios aspectos que brindan diferencias muy marcadas del rendir de un trabajador sobre otro trabajador, todos estos estudios tuvieron basados en observaciones netamente y centrándose en el accionar de la persona y todos sus comportamientos en su entorno de las labores diarias que ejecuta. En un inicio se pensaba supuestamente que sólo los estudios que posea el ser humano eran dados como su inteligencia, siendo el factor que determinaba el buen desempeño que tiene el trabajador, con el paso de los años y realizando varios estudios complementarios ha establecido que hay atributos en la personalidad de cada hombre o mujer, pudiendo repercutir en las acciones de sus tareas, no solamente sus estudios darían lugar a la inteligencia.

Por consiguiente, es un abanico de aspectos que tanto los reclutadores como los evaluadores deben conocer y tener en consideración al momento de analizar el

desempeño del empleado.

Según Robbins y Coulter (2013) indican que al identificar cuan provechosa o más alta sea el desempeño de los miembros de un lugar, se conocería cuan prestigio tiene esa determinada organización; es decir que con el logro individual del personal involucrado se puede acarrear el éxito o no éxito de toda la empresa.

10. Características del desempeño laboral

Para Chiavenato (2000) indica la existencia de algunas propiedades que posee el individuo, siendo estas sus cualidades, destrezas, valores que posee, necesidades que tiene, todas estas se relacionan cuando ponen en ejecución las actividades de sus labores diarias. Partiendo del hecho que cada individuo es único trayendo consigo un cumulo de conocimientos y habilidades por otra parte existen los que no disponen en mayor proporción este grado de conocimientos y destrezas.

Según Milkovich y Boudrea (1994) mencionan que el reducido rendimiento que posea la persona se debería por varios parámetros que inciden en su entorno social y laboral, en un índice predominante está la falta de asistencia a su puesto de trabajo, los motivos que influyen esta inasistencia serian varios es por ello que se debe indagar para conocer la fuente que los causa. Esto trae consigo la falta de motivación sea esta personal o hacia la institución en donde trabaja.

Lo determinado por Chiavenato (2004) el desempeño seria de forma focal a la persona variando una de otra y con diferentes panoramas situacionales influyendo diversos factores condicionantes que se entremezclan y dan la visión del entorno laboral al empleado. Estas condicionantes hacen que se ponga más esfuerzo por alcanzar los propósitos organizacionales por ende llegar a cumplir las metas propuestas.

11. Evaluación y medición del desempeño laboral

Según lo planteado por Palma (2007) indicando sobre la evaluación del desempeño

laboral tiene similitud con la vigilancia de los jefes o inmediatos superiores la diferencia radica en el tiempo que es mucho mayor. El rango de tiempo ocupado pretende visionar cantidades de trabajo contrastando la calidad del mismo, conocer el desenvolvimiento de responsabilidad mantenida en un periodo de tiempo, revisar las actitudes mantenidas frente a conflictos, niveles de cumplimiento de tareas a tiempo, son algunos de los parámetros que se pueden medir el rendimiento. Frecuentemente las personas encargadas de esta responsabilidad conforman un comité multidisciplinario reuniéndose a revisar las mediciones de los objetivos propuesto y a planear nuevos.

Toda organización debería incluir en sus normas o directrices estándares de logros brindado con ello a sus miembros una mayor amplitud de conocimiento para intentar alcanzarlos, pudiendo estos abarcar diferentes intereses para ser más armónica el camino hasta lograrlo, así también estandarizar puntajes de calificación con la intencionalidad de ser justos. (Robbins, 2014).

Según lo mencionado por Castellanos (2011) sostiene que los parámetros para identificar o conocer el rendimiento de una persona esta básicamente dada por números y por rangos de estimaciones cualitativos, esto llevaría a tener información de primera mano para la toma importantes decisiones y en muchas ocasiones radicales a los objetivos que han sido planteados por la empresa.

Chávez (2014) establece que la medición del rendimiento debe darse primando los valores y principios que posea la empresa como el componente de mayor relevancia siendo de ella el crecimiento, de ahí se parte a las actividades que desempeña el trabajador al revisar el cumplimiento de su tarea. Los medios a utilizar deberían ser estandarizados, con equidad, confiables, que se posean alta confidencialidad brindado confianza y seguridad al evaluado.

Dessler (2002) menciona para calcular el desempeño más certero de la persona deberá estar conformado por un conjunto de parámetros como son el rendimiento que tenga el empleado concerniente al volumen de ventas o si se justifica el sueldo para las tareas asignadas, las fallas que pueda incurrir durante la ejecución de las

tareas asignadas, errores que pueda haber incurrido afectado directamente a la empresa, y los logros que no ha llegado a alcanzar concernientes a su cargo o tarea asignada. Estos parámetros estarían ligados estrechamente solo en base sus funciones dentro de la empresa.

Por lo manifestado por Magaña (2007) se debería realizar un cálculo basado en características que posee el ser humano. Como si la persona se siente capaz de hacer una determinada cosa, la manera que posea de reputarse por algo que hizo bien o lo hizo mal, su grado de idoneidad para enfrentar la tecnología, procesos nuevos de trabajo, su destreza en cambiar su índice de desempeño de cierta acción a otra; estas características deberían estar dadas en el entorno del empleado con el fin de ver también su grado de relacionarse con el equipo de trabajo.

12. Importancia y técnicas para evaluar del desempeño laboral

Aamodt (2010) debería ser importante para las empresas saber conocer al personal que ellos poseen, identificando sus cualidades, virtudes, fortalezas, habilidades su lado más óptimo para realzarlos con políticas y acciones que mejoren aún más la calidad de personas que son. Por otro lado, identificar las deficiencias que ellos posean para solventarlos de la mejor manera con el objetivo de alcanzar las metas propuestas por la organización.

Existen diferentes técnicas para conocer información que se requieran por el empleado de la organización. Estos elementos no brindan información completa ni detallada, pero al ser de relevancia los describiremos a continuación: las entrevistas, los datos que salgan de ellas sirven para despejar inquietudes que posean los miembros de evaluación con ellas pueden tomar acciones pudiendo ser tanto correctivas como de prevención con el fin de mejorar los indicadores del rendimiento individual y de la empresa (Pulido, 2003). Encuestas de opinión, estas se ejecutan cuando no se dispone de mucho tiempo y se necesita hacer el trabajo más amplio. Teniendo además ventajas como las respuestas abiertas para que no se limiten en sus comentarios, pretendiendo conseguir más honestidad y certeza en las respuestas. son costosas y generalmente deben limitarse a pocas personas.

Las de experimentación de técnicas de personal, muy rara vez se aplica esta técnica por la falta de confianza que genera ante los miembros de las organizaciones, por sus niveles de exigencia se puede pensar que serían manipulados y las respuestas por ende sesgadas. Se pueden utilizar mayoritariamente en grupos de principiantes y otros grupos con mayor antigüedad permitiendo la paridad de un grupo con otro. El nivel de contrastación de los resultados puede ser catalogados como no justo en la mayoría de los casos. (Asmat, 2003). Información externa, estas tienen que ver cuando se intenta comparar una empresa con otra existiendo datos con similitud para que pueda ser comparada, los medios que se den para esta paridad son diversos como el análisis del mercado, clientes y funcionalidad. (Alquilar, 2005).

13. Formas de evaluar el desempeño

Según lo planteado por Dessler y Varela (2011) exponen que hay diversas formas de ejecución dependiendo de la persona que las realiza, se menciona las directas que son realizadas por los jefes inmediatos, las indirectas son las que ejecutan los mismos compañeros de trabajo uno con otros indicando que estas pudieran ser las más efectivas por sentirse en confianza, están también las que realizan un conjunto de personas con cada una con diferentes funciones a evaluar, en algunos casos los jefes son evaluados por sus subordinados ayudando a tener una visión general del desempeño, y están las que son llamadas de trescientos sesenta grados al ser completas y las más utilizadas actualmente por su nivel de confianza y fiabilidad.

Según Dessler y Varela (2011) indican que hubiere diferentes formas o métodos para evaluar el rendimiento de los colaboradores de una institución. Encontrándonos con los ensayos críticos que prácticamente es indicar un análisis plasmado en papel de las fortalezas y debilidades del empleado siendo en la práctica la forma más sencilla de evaluar, tenemos también la evaluación basada en incidentes críticos consiste básicamente en describir en papel las veces que el empleado tuvo un error tildando de eficiente o de ineficiente, luego nos encontramos con las escalas gráficas son relativamente antiguas por el nivel de complejidad en el proceso, por último tenemos las comparaciones forzadas

evaluando al empleado en base al rendimiento de otro empleado del mismo cargo.

14. Dimensiones desempeño laboral

- a. **Condiciones personales**, es indispensable conocer características de índole personal y en qué grado poseen las mismas; con ello se puede llegar a conocer el grado de eficiencia que mantenga la contratación de ese personal.

Las personas cuando desarrollan afectividades, tienden a parcializar sus decisiones, de allí que es importante la identificación de los afectos y volverlo en imparcial y objetivo, logrando con ello un adecuado logro de resultados.

- b. **Productividad**, basados netamente en la calidad y cantidad de trabajo que el empleado logre hacer alcanzando la meta propuesta.

- c. **Relaciones interpersonales**, la inteligencia en el control de las emociones son factores determinantes en el trabajo bajo presión siendo necesario que el trabajador lo disponga con el fin de trascender los conflictos en oportunidades de mejora.

A continuación, se exponen los indicadores para las dimensiones del desempeño laboral.

- a. **Indicador condiciones personales:** 1. Asistencia y puntualidad, se lo puede considerar como compromiso y responsabilidad ante sus labores este indicador demuestra el grado de responsabilidad tienen los empleados con la organización, es necesario que se planeen políticas para regular este indicador para que no existan sesgos de preferencia ante amigos y familiares pudiendo detonar inconformidades en los colaboradores. 2. Conocimiento del trabajo, básicamente en la selección de personal se asegura que el personal tenga conocimientos básicos de la tarea que va a realizar con las referencias de trabajos anteriores o basados en pruebas de ingreso. Son todas aquellas experiencias ganadas para realizar tal o cual tarea asignada. 3. Habilidad para

plantear, siendo una habilidad netamente intrínseca es difícil notarla a simple vista, se tiene que verificar cuidadosamente y en determinado tiempo si posee dicha cualidad. 4. Iniciativa, siendo la capacidad que el colaborador opte por mejorar su trabajo con diferencia de proceso que se mantiene como estandarizado en la empresa o el grado de diferenciar satisfactoriamente del resto de los empleados. 5. Responsabilidad, llamándose al grado que posee el colaborador de la empresa por el cumplimiento óptimo de sus tareas. Existiendo en algunos casos la responsabilidad sin compromiso la que es necesario descartar, lo ideal es ser responsablemente comprometido con las labores encomendadas. 6. Habilidad para trabajar solo, fundamental para realizar el trabajo con mayor rapidez siendo capaz de solucionar por sí mismo alguna anomalía que resultara en su camino, un empleado que tiene esta habilidad es considerado más eficiente al ver sus resultados. 7. Habilidad para trabajar con los demás, esta destreza en equipo tiene factores gratificantes al contar con el apoyo de su grupo y se dice que es destreza porque no todos los empleados pueden sobrellevar este tipo de ambientes, utilizándolos cuando se tiene que realizar un trabajo que requiera de más proeza y se ocupe mayor tiempo.

b. Indicador de productividad. 1. Cantidad de trabajo, se puede decir sobre cuanto trabajo disponga el colaborador justifica el pago que por ella recibe, conceptos que no están basados en una realidad actual, ya que hoy en día existen trabajos que no representan con cantidad sino con intensidad del mismo habiendo más desgaste intelectual que físico. 2. Calidad de trabajo, está dado de acuerdo a como el empleador o supervisor piense y sienta satisfecho. 3. Retroalimentación, generalmente se realizan en periodos de tiempo pudiendo ser cada trimestre, teniendo como objetivo recordar la tarea asignada y como se debe hacer al colaborador.

c. Indicador relaciones interpersonales: 1. Relación entre compañeros, entre pares es fluida la amistad, la parcería, la comunicación debiera ser más directa y armoniosa, existiendo el respeto mutuo por trabajar hacia un bien común. 2. Relación jefe-subordinado, cuando es conocido que el jefe es conocedor del tema, tiene la buena voluntad de enseñar y sobre todo su trato es cortés y amable

hace que el colaborar lo vea como un mentor más que un jefe.

3.2. Antecedentes

3.2.1. A nivel internacional

Arizmendi (2015) en su trabajo de investigación:

“La relación del clima organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México” cuyo objetivo general fue determinar la existencia de la relación entre el factor clima laboral y la motivación de logro de los trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México, estuvo constituida por siete objetivos específicos, llegó a las siguientes conclusiones: 1. Identificó la existencia de una relación significativa entre el factor clima organizacional y la motivación de logro, 2. Identificó también la relación significativa en la satisfacción de los trabajadores. 3. Observó que existen relaciones sociales armoniosas entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, 4. Consideración de los directivos, beneficios y recompensas para el trabajador, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos.

López (2017) en su trabajo de investigación:

“Evaluación del clima laboral de una empresa bananera, ubicada en la provincia de Los Ríos-Ecuador” cuyo objetivo general fue evaluar el clima laboral de una empresa bananera, ubicada en la provincia de Los Ríos-Ecuador, en donde se analizaron seis dimensiones como son: propósito, relaciones entre los miembros, estructura, mecanismo de soporte y apoyo, recompensas, y liderazgo; estuvo basada en un enfoque no experimental de tipo transeccional o transversal, cuantitativo, exploratorio descriptivo. Llegó a la conclusión que la dimensión con más incidencia es la estructura y mecanismo de soporte, mientras que el de menor incidencia tuvo es la

dimensión propósitos y objetivos.

Ríos (2014) en su investigación:

Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área Administrativa de Empresa Eléctrica Municipal, ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango-Guatemala cuyo objetivo fue determinar si la satisfacción laboral influye en el clima organizacional del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango-Guatemala”, estuvo dado por un estudio tipo descriptivo-correlacional, empleó ocho indicadores como son las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos. Como conclusión se determinó que la satisfacción laboral como el clima organizacional se encuentra en niveles apropiados, ya que los empleados afirmaron estar satisfechos y con un buen nivel de clima; dando por sentado que existe relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional.

Vilema (2018) en su trabajo de investigación: *caso de estudio: Codiempaques del Ecuador*

Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores caso de estudio: Codiempaques del Ecuador cuyo objetivo principal fue aportar al incremento del nivel de desempeño laboral del personal de la empresa mediante estrategias especializadas en la comunicación, toma de decisiones y motivación. Empleo tres objetivos específicos, con estudios cuantitativos correlacionales midiendo el grado de relación entre clima y desempeño, utilizando la metodología de Likert. Determinó que el clima organizacional recibido por los trabajadores de la empresa es favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral.

3.2.2. A nivel nacional

Cossio (2018) en su trabajo de investigación:

Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018 Lima-Perú, el objetivo principal fue el determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional Palomino SAC 2018. Se utilizó diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal, no experimental, aplicando el método hipotético deductivo, llegó a la conclusión que si existe relación directa positiva entre las dos variables estudiadas.

Prado (2016) en el trabajo de investigación:

“Relación entre los factores del clima laboral y el nivel de desempeño laboral en administrativos de la Universidad César Vallejo de la Ciudad de Trujillo” Perú, cuyo objetivo general fue establecer la relación de los factores del clima organizacional y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, utilizando el diseño correlacional, método deductivo, correlacional como técnica utilizo los test y la observación. Concluyendo que esta la existencia de una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral, probando que el clima laboral es un factor fundamental para conservar un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización.

Bobadilla (2017) en su investigación:

“El clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, Perú”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, utilizándose método descriptivo

correlacional, para este fin se utilizó y corroboró instrumentos para cada una de las variables, fueron evaluados por escala del clima organizacional de tipo Likert y una encuesta de desempeño laboral. Demostrando que existe relación entre clima y desempeño laboral utilizando para ello estratigráficos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia.

3.2.3. A nivel local

Bances (2019) en su trabajo de investigación:

“El clima organizacional y su efecto en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes 2017, Perú”, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en donde establece que existe influencia directa moderada y significativa del clima organizacional en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, no existiendo influencia de la motivación, tampoco existiendo influencia en las recompensas en la planificación académica en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Gonzales y García (2017) en su trabajo de investigación:

“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa aguas de Tumbes S.A-ATUSA, 2016” en Perú, cuyo objetivo principal fue determinar como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa pública, utilizando para su tipo de estudio descriptivo-correlacional, diseño no experimental del tipo transversal. Llegando a una conclusión y demostrado que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera positiva, la mayor cantidad de trabajadores dieron como resultados positivos, aunque el factor de infraestructura tuvo grados negativos no contribuyendo a la

eficiencia del entorno.

3.3. Definición de términos básicos

3.3.1. Clima organizacional:

Es un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibida directamente e indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real, que afecta todo lo que sucede dentro de la organización a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta (Hall et al. 1996)

3.3.2. Competencias:

Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad (Rodríguez, 1999).

3.3.3. Dependencia laboral:

El derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causa determinada. (Socorro 2006)

3.3.4. Desempeño laboral:

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir (Chiavenato, 2000).

3.3.5. Productor bananero:

Es quien hace la función de producir el banano, con un precio fijado por el mercado y una cuota que varía entorno a la capacidad de producción de cada país vendedor (Chang y Gómez, 2011).

3.3.6. Percepción:

Apreciación que tienen los empleados de las condiciones bajo las que trabajan (Robbins, 1999 y Chiavenato, 2000).

3.3.7. Relaciones Interpersonales:

Es la calidad de la relación que existe entre las personas que laboran en esta empresa (Robbins, et al. 2000).

3.3.8. Retroalimentación:

Información que se les da a los trabajadores sobre qué tan bien o que tan mal están desempeñando sus tareas. Cuando no se proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño, hay pocos motivos para que su actuación mejore (Alles, 2005).

3.3.9. Sector agrícola:

Es una actividad productora o primaria que obtiene materias primas de origen vegetal a través del cultivo. Se trata de una de las actividades económicas más importantes del medio rural. Junto con el sector ganadero o pecuario, el sector agrícola forma parte del sector agropecuario (Argüello, 2006)

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.1.1. Tipo de estudio

Es de tipo descriptivo correlacional, ya que está directamente direccionada a conocer las implicancias que existe entre las dos variables clima organizacional en el desempeño laboral. Facultando vincular la existencia de implicancias entre las variables detallando correlaciones entre ellas dentro de un concreto grupo o grupos de personas en tiempo señalado (Hernández et al., 2014).

Es de tipo aplicada, basándonos en lo indicado por Sánchez y Reyes (2006) que está enfocada a utilizar todos los saberes teóricos recogidos en el trascurso de la investigación sobre una situación específica sobre su uso y repercusiones que esta conlleva ya en la práctica.

3.1.2. Diseño de estudio

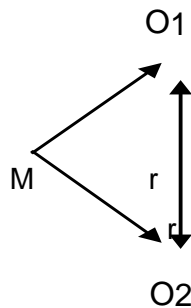
Se refiere a no experimental transaccional o transversal, por los datos a considerar en la investigación.

El estudio transaccional o transversal, es un método de investigación no experimental el cual se miden dos variables, se comprenden y se evalúa la relación estadística existente entre las mismas, sin que la relación de ambas se vea afectada por alguna variable externa.

El estudio transversal se define como un estudio observacional que analiza datos

o variables recopiladas en una muestra de población o un subconjunto predefinido durante un periodo corto de tiempo en donde se toman los datos necesarios. Su principal objeto es describir la incidencia o relación que existen entre estas variables en un tiempo determinado. Como lo indica Carrasco (2017) es usada para investigar hechos o realidades en un momento dado en el tiempo.

Esta investigación es dada al siguiente diseño:



Dónde:

M: Representa la muestra de estudio.

O1: Representa observaciones de la variable clima organizacional.

O2: Representa observaciones de la variable desempeño laboral.

r = Indica el Índice de correlación entre ambas variables.

3.2. Población, muestreo y muestra

3.2.1. Población

Según lo manifestado por Levin (1979) conociéndose al conglomerado de seres que participan en su accionar de alguna cosa en común.

Población para para este trabajo de investigación estuvo constituida por 565 empleados (trabajadores de campo y administrativos) que laboran bajo dependencia laboral en 148 empresas productoras de banano de la Provincia de El Oro, Ecuador; registradas al año 2022. Divididas por cantones productores de la fruta se tiene que para el cantón Arenillas existen 10 empresas con un total de 37 empleados, para el cantón El Guabo existen 56 empresas productoras con un promedio de 231 empleados fijos que ocupan las empresas, en el cantón Huaquillas existe una empresa productora con 3 empleados, en el cantón Machala cuenta con 46 empresas productoras y con 176 empleados, en el cantón Pasaje con 25 empresas 74 empleados y en el cantón Santa Rosa con 10 empresas productoras y 44 empleados. Como se lo puede observar en la Tabla 1, según fuente del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y pesca, 2022.

Tabla 1: Población de empleados del Sector Bananero de El Oro.

Productores bananeros de El Oro (cantones)	Cantidad de empleados bajo dependencia en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022
Arenillas	37
El Guabo	231
Huaquillas	3
Machala	176
Pasaje	74
Santa Rosa	44
Total	565

Fuente: (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y pesca, 2022)

Muestra

Sierra (1994) define, Es la agrupación baja cuidadosamente seleccionada a someterse a observaciones científicas como parte de la representación de todo el conglomerado general con la finalidad que arrojen datos validos no solo de la parte dada sino de toda la población estudiada.

La muestra estuvo conformada por 288 empleados que laboran en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022; las empresas productoras de banano se encuentran en seis cantones de provincia de El Oro.

De acuerdo a las condiciones propias de la muestra se aplicaron inserción y descarte en algunos casos como son: se tomará en consideración solamente a los empleados que estén bajo dependencia laboral, se descartará de este estudio los empleados que laboran en áreas de producción de la fruta, los estudiantes que realicen prácticas empresariales, directivos y empleados que estén con permisos o en su periodo vacacional, como lo podemos observar en la Tabla 2 detallado a continuación según fuente del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y pesca, 2022.

Tabla 2: *Muestra de empleados del sector agrícola bananero de El Oro, por cantones.*

Productores bananeros de El Oro, por cantones	Muestra de empleados bajo dependencia del sector agrícola bananero de El Oro, por cantones.
Arenillas	19
El Guabo	115
Huaquillas	3
Machala	90
Pasaje	38
Santa Rosa	23
Total	288

Fuente: (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y pesca, 2022)

Cálculo de la muestra para población finita:

$$n = \frac{NZ^2 P(1 - p)}{e^2(N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

N: tamaño de la muestra

E: error de estimación 4% =0.04

Z: 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error)

N: total de la población 565

P: probabilidad de éxito 0.50

Q: probabilidad de fracaso 0.50

Desarrollando la fórmula, para el estudio de empleados bajo dependencia del sector agrícola bananero de El Oro - Ecuador, que está representada por 565 empleados, encontramos lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 565 (0.5 * 0.5)}{(0.04)^2 (564) + (1.96)^2 (0.50 * 0.5)}$$

n: 291 empleados

Por conveniencia a la investigación se tomará a 288 empleados

El 25% del total corresponde a personal de oficina y el 75% a los trabajadores de campo

Muestreo

Yarlequé (2007) manifiesta que al señalar e implementar muestreos no probabilísticos se dice de todas las técnicas utilizadas que los miembros no poseen la misma disposición de ser escogidos la población general hacia la muestra.

Para el presente trabajo se aplicó el muestreo no probabilístico a través del muestreo intencional o de conveniencia. Se desarrollaron las encuestas a 288 empleados de las productoras de banano de la Provincia de El Oro, Ecuador; seleccionados intencionalmente en base al fácil acceso a la información que puedan entregar por estar en época de pandemia, se aplicará la encuesta fuera de la jornada laboral para no afectar así a su productividad y no se vean limitados por la presión de otros miembros de la organización, se pedirá apoyo con las referencias a los jefes departamentales y talento humano de cada organización.

3.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos

3.3.1. Métodos

Entendiéndose como todos aquellos pasos sintomáticos que se siguen para esclarecer las acciones de ocurrencia del hecho científico. Es el procedimiento ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales se dirige el interés científico, es también llamado el proceso metodológico en la investigación (Bavaresco, 2006). Durante este trabajo aplicaron los siguientes métodos:

3.3.2. Método analítico

Consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual (Bernal 2012)

Sé aplicó en el procesamiento de los datos informativos contemplados durante la primera fase de investigación luego de seleccionar la materia más fundamental e importante para plantear los problemas y objetivos objetos del estudio mismo.

3.3.3. Método sintético

Es quien integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad (Bernal et al 2012)

Se utilizó en la preparación de conclusiones y recomendaciones, con ello se facilitará la elaboración de las recomendaciones con el fin de solucionar el problema objeto del estudio. También se utilizó en el instante de estimar los cuadros, las entrevistas y cuando se realice el resumen del marco contextual.

3.3.4. Método inductivo

Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (Bernal et al., 2012)

Se utilizó en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecer las categorías del clima organizacional y del desempeño laboral, que va desde lo general a lo particular. También se empleó para el diálogo de la entrevista.

3.3.5. Método deductivo

Este método se empleó para comprobar, medir la relación que existen entre las dos variables y en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, con el fin de determinar los resultados de todo el proceso de la investigación.

Prieto (2017) indica que la esencia de este método se transforma en un análisis de los principios generales de un tema específico, siempre que se verifique y confirma que un principio es válido, se continuará aplicando a un contexto específico.

3.3.6. Método estadístico

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación (Prieto, 2017)

Se utilizó desde instante de la recolección de datos tanto cuantitativa y cualitativa de esta investigación, como también en la recolección durante el proceso de decidir la población y definición de muestra.

3.3.7. Técnicas e instrumentos de recolección

a. Técnicas

Son seleccionados según las condiciones de las variables de la investigación tenemos las siguientes:

Encuesta:

Siendo una sucesión de recopilación de información útil para buscar e indagar datos concernientes a nuestro interés de la investigación siempre y cuando lo expresen lo más cercano a la realidad. “Es un procedimiento de recopilación de datos que significa un proceso para el recojo de la información de acuerdo al planteamiento del problema científico. Estos datos que se recolecten deben ser confiables, válidos y objetivos, debiéndose incluir las variables definidas operativamente, la muestra y los recursos de tiempo, de apoyo institucional y económico. La definición operativa de las variables es esencial para la inferencia estadística” (Hernández et al., 2014).

Se aplicaron las técnicas de la encuesta utilizándose escalas que calcularan las dos variables: clima organizacional y el desempeño laboral, ya que se persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre las variables de la investigación o problema, estas serán de carácter anónimo para brindar seguridad a los encuestados.

Análisis documental:

Siendo el conglomerado de documentación que es utiliza para el objeto del estudio mismo. Definiéndose como “Conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Se puede decir es el resultado de la necesidad de proporcionar al usuario un camino para llegar al documento pertinente y el otro” (Clausó, 1993)

Aplicándose un análisis documental permitirá clarificar y sintetizar la información,

así como comparar esa información teniendo una visión amplia e integral de la relación de cada una de las dimensiones y variables de estudio. Se consideraron analíticamente literatura de libros, documentales, textos, revistas científicas, investigaciones previas, se recopiló estos datos en apuntes bibliográficos y documentos.

Instrumento

Seleccionados según las condiciones de las variables de la investigación tenemos las siguientes:

Cuestionario de Rensis Likert:

Nos permite divisar expresiones de causa y efecto de lo estudiado, planteando así que es la persona en su calidad que posee de ver y sentir las cosas, demuestra con ello su comportamiento en el entorno, es decir que ellos se comportan de acuerdo a lo que asimilan dentro de su entorno de labores.

Definiéndola como “estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas, sobre situaciones y fenómenos de la sociedad, comportamientos individuales y colectivos de personas y organizaciones, en donde se solicita que expresen su opinión, a través de la selección escalonada de respuestas que van de la más favorable a la menos favorable” (Carrasco, 2017)

Según lo expresado por Behar (2008) es “La información recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera”.

Likert, desarrolló una teoría de clima organizacional llamada “Los sistemas de organización” este nos permite observar los causa y efecto propios de los climas estudiados y sus variables, planteando que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que posee del clima organizacional en la que se encuentra. En este sentido se cita: a) variables causales, las cuales están

orientadas a indicar el sentido en que una organización evoluciona y obtiene resultados que sería el desempeño laboral, b) variables intermedias orientadas a medir el estado interno de la empresa que serían las dimensiones del clima organizacional y c) variables finales, son el resultado del efecto de las dos antes citadas, que generan ganancias o pérdida.

Aplicando esta herramienta, para la utilización en la compilación de datos conformado por una serie de preguntas cerradas, formuladas por escrito, de carácter confidencial, la universalidad del instrumento brindado la seguridad de una compilación de la data lo más cercano a la realidad. Se ha diseñado un documento para la variable clima organizacional y sus dimensiones con 20 preguntas y un documento para la variable desempeño laboral y sus dimensiones con 40 preguntas. El cuestionario a utilizar es el realizado y estandarizado por la Psicóloga Palma Carrillo (2014) es el más cercano a nuestra realidad con adaptaciones propias para esta investigación. (Ver Anexo 3 y Anexo 4)

Las preguntas del instrumento están acompañadas de las escalas de medición bajo los parámetros de Likert, correspondientes a las dimensiones y por cada pregunta que se ha esbozado en la investigación. (Ver Tabla 3 y 4)

Tabla 3: Escala de medición clima laboral

Variable	Dimensiones	Indicador	Pregunta	Escala de Likert	
variable 1: Clima organizacional	Motivación	Autonomía	1,2		
		Auto realización	3,4		
	Condiciones Laborales	Espacio físico	5		
		Condiciones de temperatura	6		Siempre = 5
		Condiciones de iluminación	7		Casi siempre = 4
	Comunicación	Condiciones de Ruido	8		Algunas veces = 3
		Nivel de comunicación	9,10,11,12		Muy pocas veces = 2
	Recompensa	Reconocimiento	13,14		Nunca = 1
		Incentivos	15,16		
	Identidad	Formación y práctica de valores	17,18		
Manejo de actitudes		19,20			

Fuente: Cuestionario

Para la variable del desempeño laboral, se ha planteado la siguiente tabla valorativa.

Tabla 4: Escala de medición desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicador	Pregunta	Escala de Likert
variable 2: Desempeño laboral	Condiciones Personales	Asistencia, puntualidad	1,2	Siempre = 5 Casi siempre = 4 Algunas veces= 3 Muy pocas veces = 2 Nunca = 1
		Conocimiento de trabajo	3,4	
		Habilidad de planificación	5,6,7	
		Iniciativa	8,9	
		Responsabilidad	10,11,12	
	Productividad	Autonomía, trabajo solo	13,14,15	
		Habilidad de trabajo en equipo	16,17,18,19	
		Cantidad de trabajo	20,21,22	
	Relaciones Interpersonales	Calidad de trabajo	23,24,25,26,27,28,29	
		Retroalimentación	30,21,32	
Entre compañeros de trabajo		33,34,35		
		Relación interpersonal con el jefe inmediato	36,37,38,39,40	

Fuente: Cuestionario

Fichas bibliográficas

Nos permiten el registro e identificación de las fuentes de información, así como la recolección de datos o evidencias que encontramos. Su uso nos facilita el registro de información, nos facilita con la organización, nos permite el procesamiento de la información, siendo un medio indicado para el registro técnico de las fuentes de información, la elaboración de la bibliografía y las citas de pie de página, sirviendo con el registro de información destinada a la construcción del marco teórico, para el fundamento de la hipótesis y también para redactar el informe o reporte final de la investigación. (Mérida, 2012)

3.4. Confiabilidad del Instrumento de medición

El nivel de confiabilidad del cuestionario que se utilizó en la investigación, se lo determinó con el “Alfa de Cronbach” que calcula la consistencia interna, proporcionando un valor estimado de la fiabilidad midiendo el grado en que las preguntas varían de forma conjunta. El total de la muestra es de 288 empleados del sector agrícola, se plantea trabajar con el 8% de la muestra de la población con el fin de descubrir si hubiera alguna modificación del instrumento, para esto se aplicó la encuesta a 23 empleados, arrojando los resultados los siguientes: variable clima organizacional con 0,89 y variable desempeño laboral 0,85 con ello se determina que los dos instrumentos son confiables de manera positiva.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Consistió en procesar los datos que hubiera estar en desorden, dispersos obtenidos y basados rigurosamente en pautas técnicas. Definiéndolo como “El procedimiento de recojo de datos significa un proceso para el recojo de la información de acuerdo al planteamiento del problema científico. Los datos que se recolecten deben ser confiables, válidos y objetivos, debiendo incluir las variables definidas operativamente, la muestra y los recursos de tiempo, de apoyo institucional y económico. La definición operativa de las variables es esencial para la inferencia estadística”. (Hernández et al, 2010)

Recolectada la información cuantitativa se ordenaron en hojas de cálculo, resumidos de forma numérica y en tabla, basados en las diferentes dimensiones e indicadores referidas en esta investigación, luego se procesa los datos con la aplicación de métodos y técnicas, se busca implantar el nivel de interdependencia que poseen cada una de ellas; utilizándose parámetros sobre cada grupo de variables y comparando dichos parámetros. El trabajo de análisis concluye en la contrastación de la hipótesis de investigación utilizando el software SPSS versión 21 y la información procesada se describió en tablas que se elaboraron con hoja de cálculo Microsoft Excel.

3.6. Hipótesis

3.6.1. Hipótesis general

Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.

3.6.2. Hipótesis específicas

1. Existen implicancias directas y significativas de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.
2. Existen implicancias directas y significativas de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.
3. Existen implicancias directas y significativas de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.
4. Existen implicancias directas y significativas de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.
5. Existen implicancias directas y significativas de identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.
6. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.
7. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

8. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1 : Clima organizacional

Variable 2 : Desempeño Laboral

Su definición conceptual y su definición operacional se puede observar en el Anexo 1 y 2.

IV. RESULTADOS y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Análisis descriptivos

La información que se presenta, es producto del procesamiento de datos mediante el software estadístico SPSS versión 21, de las encuestas del clima organizacional y desempeño laboral aplicadas a los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	288	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	288	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5: *Distribución por frecuencia - el empleado tiene la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad*

Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	228	79,2	79,2
	Muy pocas veces	60	20,8	20,8
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 5, la tabla de frecuencia establece que el 79.2% de los empleados menciona que nunca se pueden tomar decisiones con relación a las

tareas a realizar, de la misma manera el 20.8% señala que muy pocas veces, en tal sentido se puede referenciar que no existe la participación de los colaboradores, por el trabajo de rutina que realiza, situación que incide de manera negativa en los colaboradores por cuanto el aporte con iniciativa suele ser muy poca al desarrollar el trabajo encargado.

Desde la naturaleza del trabajo enmarcar a la existencia de normas establecidas, siendo estas estrictamente acogidas y cumplidas por cada uno de los colaboradores de la empresa, en consecuencia, muestran el cumplimiento de las normas internas establecidas.

El nivel de comunicación efectiva en la que el trabajador pueda realizar la toma de decisiones en la plenitud de su trabajo.

Tabla 6: *Distribución por frecuencia – Existe la oportunidad de progresar profesionalmente en la organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	228	79,2	79,2
	Muy pocas veces	59	20,5	20,5
	Casi siempre	1	,3	,3
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 6, la tabla de frecuencia establece que el 79.2% de los empleados mencionan que dentro de la empresa no existe oportunidades de crecimiento profesional, un 20.5% considera que muy pocas veces se dan dichas oportunidades, en tal sentido, desde la visión de los colaboradores, la empresa no plantea acciones para generar crecimiento.

Dicha situación se debe analizar desde varios puntos de vista, tomando en cuenta

que las empresas agrícolas concentran su desarrollo administrativo en actividades específicas, no obstante, el colaborador de campo, demuestra con los datos obtenidos, percibe poca oportunidad de progreso laboral, situación que perturba el clima organizacional de la empresa.

Del mismo modo, es necesario analizar que el crecimiento de las empresas agrícolas se genera en función de la capacidad de producción de la finca, asimismo variables no contraladas como el incremento de insumos y demás variables inciden directamente en que sea complejo el crecimiento laboral que toda persona puede esperar dentro de su actividad que realiza.

Tabla 7: Distribución de frecuencia – Capacitación a colaboradores.

Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	9	3,1	3,1
	Muy pocas veces	15	5,2	5,2
	Algunas veces	54	18,8	18,8
	Casi siempre	93	32,3	32,3
	Siempre	117	40,6	40,6
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 7, la tabla de frecuencia establece que el 72.9% de los empleados mencionan casi siempre y siempre existen capacitaciones para la actualización de los colaboradores, empero un 27.1% señala que algunas veces, muy pocas veces y nunca reciben capacitación.

De la información se infiere, pese a no existir oportunidades de crecimiento laboral, las empresas a grupo importante de colaboradores los actualiza en conocimientos, convirtiéndose en un proceso importante que aporta al crecimiento personal y profesional, no obstante, al no existir crecimiento para el colaborador, puede generarse desmotivarse.

Asimismo, se puede considerar que el plan de capacitación permitirá mejorar las capacidades de colaboradores a fin de mantener un adecuado clima organizacional, sin embargo, se debe considerar mucho los elementos referentes a la motivación del personal.

La diversificación en capacitación en concordancia a los cargos que posee la organización es fundamental, con ello conseguirá mayor destrezas y habilidades y estar apto para cualquier eventualidad

Tabla 8: *Distribución de frecuencia – Espacio físico.*

El espacio físico me permite desempeñar mi trabajo con normalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	11	3,8	3,8
	Casi siempre	30	10,4	10,4
	Siempre	247	85,8	85,8
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 8, el 85.8% menciona que el espacio físico que se tiene dentro de la organización satisface las necesidades del colaborador, a fin de desempeñar su trabajo con normalidad, un 14.2% considera que no le aporta a su desempeño.

Es importante analizar adecuadamente la presente variable, tomando en cuenta que tiene una incidencia directa en el rendimiento del colaborador, por tanto, se debe garantizar laborar en adecuadas condiciones laborales, siendo clave para el promover mayor rendimiento laboral.

El espacio físico es el lugar donde el trabajador esta la mayor parte de su tiempo en la organización, por ello debe tornarse un lugar agradable, manteniendo toda medida de higiene y seguridad, para un apropiado desenvolvimiento laboral.

Tabla 9: *Distribución de frecuencia – Temperatura.*

Las condiciones de temperatura me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Muy pocas veces	31	10,8	10,8
	Algunas veces	64	22,2	22,2
	Casi siempre	91	31,6	31,6
	Siempre	102	35,4	35,4
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 9, el 67% menciona que la temperatura si permite al desempeño del trabajo con normalidad de los colaboradores, sin embargo, un 33% no los considera así, lo que deja de manifiesto que pueden existir zonas que requieren adecuarse para que los empleados puedan ejecutar sus actividades enmarcadas dentro de las condiciones mínimas necesarias.

El trabajo operativo es netamente en campo agrícola, requiriéndose para ello la mayor atención en indumentaria, horarios especiales, con el propósito de mitigar temperaturas altas, en calor y frío.

Tabla 10: *Distribución de frecuencia – Iluminación.*

Las condiciones iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	11	3,8	3,8
	Casi siempre	41	14,2	14,2
	Siempre	236	81,9	81,9
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 10, el 81.9% menciona que iluminación permite el desempeño con normalidad de los colaboradores, un 18% considera que casi siempre y algunas veces no lo aporta. Es importante identificar las condiciones laborales se deben garantizar por parte del empleador, a fin de garantizar un adecuado clima organizacional.

La iluminación adecuada es un factor que proporciona mayor visibilidad en el puesto de trabajo y en los objetos que manipula, las buenas condiciones evitan la fatiga y el cansancio en consecuencia incrementa la productividad en las personas y en la organización.

Tabla 11: Distribución de frecuencia – ruido.

Las condiciones de ruido me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	11	3,8	3,8
	Casi siempre	41	14,2	14,2
	Siempre	236	81,9	81,9
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 11, el 81.9% menciona que los ruidos son controlados y esta condición de ruido (decibeles reconocidos) permiten el desempeño con normalidad de los colaboradores, un 18% considera que casi siempre y algunas veces no lo permite. Es importante identificar las condiciones laborales se deben garantizar por parte del empleador, a fin de garantizar un adecuado clima organizacional. El ruido en el sector agrícola bananero no es alto, manteniéndose en las escalas permitidas. Salvo casos que por algún trabajo específico exista, se aplica política para reducir los decibeles.

Tabla 12: Distribución de frecuencia – acceso a la información.

Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	32	11,1	11,1
	Muy pocas veces	65	22,6	22,6
	Algunas veces	68	23,6	23,6
	Casi siempre	81	28,1	28,1
	Siempre	42	14,6	14,6
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 12, el 57.3% menciona que no se cuenta con el acceso necesario para la gestión de la información, lo que imposibilita con las actividades planificadas en cada área de trabajo, sin embargo, un 42.7% indica que casi siempre y siempre tiene acceso a la información.

Es importante analizar que el acceso a la información requiere de una segmentación de usuarios a fin de emplearla de acuerdo a las responsabilidades de cada colaborador, no obstante, se debe considerar que las empresas deben garantizar la entrega oportuna de todos aquellos elementos que permitan la eficiencia en cada una de las actividades de cada persona. La gran mayoría de los trabajadores operativos o de campo no tiene acceso a la información documental. Pero si las instrucciones y ordenes emitidas deben ser claras y transparentes para que los colaboradores realicen un trabajo cabal y efectivo.

Tabla 13: *Distribución de frecuencia – jerarquía.*

Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Casi siempre	68	23,6	23,6
	Siempre	220	76,4	76,4
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 13, el 76.4% menciona que siempre es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía y el 23.6% menciona casi siempre; estos resultados posibilitan que las actividades se realicen favorablemente en bien de los objetivos.

Los directivos de las organizaciones están pendientes en los trabajadores, para una evaluación y/o seguimiento de las labores indicadas, aplicando las acciones correctivas.

Tabla 14: *Distribución de frecuencia – comunicación interna.*

La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Muy pocas veces	39	13,5	13,5
	Algunas veces	54	18,8	18,8
	Casi siempre	93	32,3	32,3
	Siempre	102	35,4	35,4
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 14, el 67.7% de los encuestados menciona que siempre y casi siempre se promueve la comunicación interna, un 32.3% menciona que algunas veces y muy pocas veces, situación que puede afectar el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Las empresas como sistema organizacional, analizan las relaciones interpersonales y establecen acciones necesarias obteniendo una comunicación interna con canales de comunicación efectivo promoviendo un apropiado clima laboral, el cual aportará al desarrollo de la empresa. Los trabajadores de campo son aquellos que siempre están en contacto directo con la producción, debiendo contar con una comunicación fluida para el óptimo desempeño de la tarea diaria.

Tabla 15: *Distribución de frecuencia – canales de comunicación.*

Existen suficientes canales de comunicación.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Muy pocas veces	39	13,5	13,5
	Algunas veces	54	18,8	18,8
	Casi siempre	93	32,3	32,3
	Siempre	102	35,4	35,4
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 15, el 67.7% de los encuestados menciona que siempre y casi siempre se identifican canales de comunicación, no obstante, un 32.3% considera

que no existen los canales de comunicación adecuados.

Los canales de comunicación adecuados aportan a evacuar aquellas actividades que realizan los colaboradores dentro de una organización, para lo cual es importante articular un conjunto de estrategias que aporten a la identificación de flujos de procesos que logren dar respuesta a las necesidades de los colaboradores. Los canales de comunicación existentes son evaluados para una mejorar el intercambio de información. Asimismo, se están adecuando a las nuevas tendencias tecnológicas de información.

Tabla 16: *Distribución de frecuencia – evaluación.*

		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	6	2,1	2,1
	Muy pocas veces	231	80,2	80,2
	Algunas veces	32	11,1	11,1
	Casi siempre	8	2,8	2,8
	Siempre	11	3,8	3,8
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 16, el 80.2% de los encuestados consideran que muy pocas veces se sienten correctamente evaluados por parte de las autoridades correspondientes, situación que debe ser analizada por la organización a fin de evitar que el personal caiga en desmotivación, lo cual generaría impacto a cada uno de los procesos de la empresa.

El tema de evaluación es un tema áspero dentro de las organizaciones, las cuales deben de manejarse con pinza, a fin de evitar que existe una inadecuada realización de las mismas, las cuales afectan rotundamente al clima laboral de la empresa, ocasionando que el personal presente comportamientos diferentes. Por la tenencia misma del mercado agrícola las evaluaciones generan incertidumbre es por ello que el trabajador no gusta de estos procedimientos.

Tabla 17: *Distribución de frecuencia – recompensa.*

La organización recompensa por un trabajo bien hecho.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	32	11,1	11,1
	Muy pocas veces	65	22,6	22,6
	Algunas veces	68	23,6	23,6
	Casi siempre	81	28,1	28,1
	Siempre	42	14,6	14,6
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 17, el 74.3% de los colaboradores menciona que no existe una adecuada recompensa por el trabajo bien hecho dentro de la empresa, en tal sentido, es importante establecer que cada colaborador tiene su responsabilidad, por ende, debe cumplir con sus obligaciones, empero, al no existir beneficios de crecimiento profesional se debería buscar programas de motivación al personal.

Los programas de recompensa al personal aportan valor al crecimiento de cada colaborador, lo cual favorece a las empresas, por cuanto se logra el empoderamiento de cada uno de los empleados, y la eficiencia de ellos se traduce en la ejecución correcta de los procesos.

Tabla 18: *Distribución de frecuencia – incentivos.*

La organización ofrece incentivos para incrementar el desempeño laboral.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	32	11,1	11,1
	Muy pocas veces	65	22,6	22,6
	Algunas veces	68	23,6	23,6
	Casi siempre	81	28,1	28,1
	Siempre	42	14,6	14,6
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 18, el 74.3% de los colaboradores menciona que no existe una política de incentivos para el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual se

ha corroborado en varias preguntas, siendo poco favorable para la empresa.

Es importante analizar de manera clara el tema de los incentivos en las organizaciones, por cuanto se pueden presentar para desencantos de los integrantes de la empresa. Existiendo solo en algunos cargos este tipo de incentivos.

Tabla 19: *Distribución de frecuencia – distribución de incentivos.*

Los incentivos son distribuidos en forma justa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	32	11,1	11,1
	Muy pocas veces	65	22,6	22,6
	Algunas veces	68	23,6	23,6
	Casi siempre	81	28,1	28,1
	Siempre	42	14,6	14,6
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 19, el 74.3% de los colaboradores menciona que no existe una distribución adecuada de los incentivos, observándose en las preguntas anteriores, no se evidencia que el proceso de incentivos se realice de manera correcta dentro de las empresas, política institucional que afecta a alcanzar un clima positivo.

Tabla 20: *Distribución de frecuencia – compromiso.*

Me siento comprometido con el éxito de mi organización a pesar de la limitación de los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	10	3,5	3,5
	Muy pocas veces	16	5,6	5,6
	Algunas veces	21	7,3	7,3
	Casi siempre	156	54,2	54,2
	Siempre	85	29,5	29,5
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 20, el 83.7% de los colaboradores manifiestan un compromiso

institucional, sin embargo, un 16.3% no lo muestra, situación sujeta a un análisis empresarial, considerando responsabilidades y competencias laborales del trabajador dentro de la empresa.

Es importante buscar como empresa, un empoderamiento de los colaboradores, debiéndose trabajar en la motivación del personal, que induzcan a un mayor involucramiento y compromiso laboral, a fin de garantizar la eficiencia en los procesos operativos y de gestión.

Tabla 21: *Distribución de frecuencia – factor clave.*

Se considera factor clave para el éxito de la organización.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	32	11,1	11,1
	Muy pocas veces	65	22,6	22,6
	Algunas veces	68	23,6	23,6
	Casi siempre	81	28,1	28,1
	Siempre	42	14,6	14,6
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 21, el 74.3% de los colaboradores menciona que se encuentra se considera como parte del éxito de la organización, lo cual va en concordancia con las respuestas antes realizadas.

El personal se siente empoderado de la empresa, empero se requiere buscar acciones que permitan mejorar los incentivos a fin de garantizar que exista una mejor predisposición por parte de los colaboradores hacia la empresa, y la empresa responda de manera favorable hacia el trabajador, en cuanto al compromiso institucional.

Tabla 22: *Distribución de frecuencia – horario habitual.*

Esta dispuesto a trabajar fuera de horario habitual para el logro de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	15	5,2	5,2
	Muy pocas veces	17	5,9	5,9
	Algunas veces	68	23,6	23,6
	Casi siempre	96	33,3	33,3
	Siempre	92	31,9	31,9
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 22, el 88.8% de los colaboradores menciona que nos estaría de acuerdo en laborar fuera del horario habitual de trabajo, un 10% considera que si, sin embargo, se puede inferir que dicho comportamiento se puede presentar por las diferentes respuestas obtenidas en las preguntas anteriores, revelándose cierto descontento por parte de los colaboradores en aristas que inciden en el clima laboral.

Tabla 23: *Distribución de frecuencia – cumplimiento de tareas.*

Cumplir con las tareas diarias en el trabajo es una tarea estimulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	29	10,1	10,1
	Muy pocas veces	32	11,1	11,1
	Algunas veces	7	2,4	2,4
	Casi siempre	97	33,7	33,7
	Siempre	123	42,7	42,7
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 23, el 76.4% de los colaboradores menciona que cumplir con sus tareas es estimulante, no obstante, un 13.5% menciona que no lo es, sin embargo, se debe analizar de mejor manera los comportamientos de los colaboradores, a fin de identificar aquellas acciones que realiza la empresa, a fin de identificar aquellas molestias que se pueden percibir.

Tabla 24: *Distribución de frecuencia – puntualidad.*

Llega puntualmente a su trabajo				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 24, el 100% de los colaboradores indica que llega puntualmente a su trabajo.

La puntualidad es un factor muy determinante en la tarea agrícola, porque permite un trabajo conexo y ordenado, ya sea por el trabajo asignado diariamente en su jornada laboral o por tarea; siendo gratificante para los trabajadores y para las empresas.

Tabla 25: *Distribución de frecuencia – horario.*

Cumple con su horario de trabajo				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 25, el 100% de los colaboradores menciona que cumple con su horario.

Tabla 26: *Distribución de frecuencia – falta de conocimiento.*

Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 26, el 100% de los colaboradores tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.

Tabla 27: *Distribución de frecuencia –conocimientos necesarios.*

Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 27, el 100% de los colaboradores considera que tiene los conocimiento necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo. Siendo un trabajo puramente operativo los conocimientos generados por la experiencia son fundamentales, así como los impartidos en las capacitaciones.

Tabla 28: *Distribución de frecuencia – planificación de actividades.*

Le agrada participar en la planificación de las actividades de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	13	4,5	4,5
	Muy pocas veces	7	2,4	2,4
	Algunas veces	15	5,2	5,2
	Casi siempre	32	11,1	11,1
	Siempre	221	76,7	76,7
	Total	288	100,0	100,0

En base a la Tabla 28, un 87.8% de los encuestados establecen que sienten agrado de participar en la planificación de las actividades de la empresa, lo cual es muy importante por cuanto se observa preocupación por parte de lo colaboradores en ser actores directos de la planificación de la empresa. Se sienten comprometidos e involucrados.

Tabla 29: *Distribución de frecuencia – planear actividades*

Sabe planear sus propias actividades				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	288	100,0	100,0

Como muestra la Tabla 29, Según lo establecido por los colaboradores el 100% establece que sabe planear sus actividades.

Tabla 30: *Distribución de frecuencia – punto de vista.*

Se interesa por expresar su punto de vista en la toma de decisiones				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Nunca	217	75,3	75,3
	Muy pocas veces	71	24,7	24,7
	Total	288	100,0	100,0

Según lo establecido por los colaboradores el 75.3% menciona que no se preocupa por expresar su punto de vista en la toma de decisiones de la empresa.

Tabla 31: *Distribución de frecuencia – iniciativa.*

Tiene iniciativa para realizar sus tareas				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	288	100,0	100,0

Según lo establecido por los colaboradores el 100% menciona que tiene iniciativas para realizar sus tareas. En el trabajo diario se enfrentan constantemente a cambios y situaciones propiamente agrícolas; es su iniciativa los que llevan a lograr el termino de las tareas encomendadas en el día.

Tabla 32: *Distribución de frecuencia – alcanza el objetivo.*

Persiste hasta que alcanza el objetivo fijado en la organización				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	288	100,0	100,0

En la Tabla 32, Según lo establecido por los colaboradores el 100% menciona persiste hasta alcanzar el objetivo de la organización.

Tabla 33: *Distribución de frecuencia – constancia.*

Es constante en cualquier tarea que emprende				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	18	6,3	6,3
	Casi siempre	88	30,6	30,6
	Siempre	182	63,2	63,2
	Total	288	100,0	100,0

En la Tabla 33, según lo establecido por los colaboradores el 93.8% menciona que es constante en la tarea que emprende, buscan los métodos y/o procedimientos apropiados para cumplir con éxito.

Tabla 34: *Distribución de frecuencia – responsable de tareas.*

Se considera responsable de las tareas que le son asignadas				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Casi siempre	34	11,8	11,8
	Siempre	254	88,2	88,2
	Total	288	100,0	100,0

En cuanto a la responsabilidad de los colaboradores, el 100% de ellos, manifiestan que cuentan con las competencias y habilidades para asumir con alta responsabilidad para asumir con gran responsabilidad las funciones y/o tareas asignadas.

Tabla 35: *Distribución de frecuencia – problemas relacionados a tareas.*

Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Algunas veces	8	2,8	2,8
	Casi siempre	16	5,6	5,6
	Siempre	264	91,7	91,7
	Total	288	100,0	100,0

En la Tabla 35, según lo establecido por los colaboradores el 92% y dada la naturaleza del trabajo que realizan, manifiestan que resuelve sus problemas y/o dificultades sin tener que recurrir a los demás.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis específicas

1. Existen implicancias directas y significativas de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 36: *Correlación entre la motivación y el desempeño laboral.*

			Motivacion	Desempeno_laboral
Rho de Spearman	Motivacion	Coefficiente de correlación	1,000	,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Desempeno_laboral	Coefficiente de correlación	,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,967 con una significación bilateral de $0.000 < 0.01$, indican estos resultados que existió correlación y/o asociación positiva muy alta entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, aceptándose de la hipótesis de trabajo.

2. Existen implicancias directas y significativas de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 37: Correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

			Desempeno_laboral	Cond_laborales
Rho de Spearman	Desempeno_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Cond_laborales	Coefficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman = 0,958 con un nivel de significancia menor al p valor revelan una correlación significativa y positiva muy alta entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral, aceptando la hipótesis de trabajo.

3. Existen implicancias directas y significativas de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 38: Correlación entre la comunicación y el desempeño laboral.

			Desempeno_laboral	Comunicacion
Rho de Spearman	Desempeno_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Comunicacion	Coefficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cómputo del coeficiente $p(\text{Rho}) = 0.986$, con una significancia bilateral de $0,000 < 0.01$; exterioriza una asociación positiva muy alta entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, resultados que implicaron la aceptación de la hipótesis de trabajo.

4. Existen implicancias directas y significativas de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 39: Correlación entre las recompensas y el desempeño laboral

			Desempeno_ laboral	Recompensa
Rho de Spearman	Desempeno_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,980**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Recompensa	Coefficiente de correlación	,980**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman ($\alpha=0,980$) con un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0.01$ mostraron que existió una relación de asociatividad entre la dimensión recompensas y la variable desempeño laboral, una incidencia positiva muy alta y significativa, admitiéndose la hipótesis de trabajo.

5. Existen implicancias directas y significativas de identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 40: Correlación entre la identidad y desempeño laboral.

			Desempeno_ laboral	Identidad
Rho de Spearman	Desempeno_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,992**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Identidad	Coefficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman = 0.992 con un nivel de

significancia menor al p valor, manifiestan una correlación significativa y positiva muy alta entre la dimensión identidad y la variable desempeño laboral, aceptando la hipótesis de trabajo.

6. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 41: Correlación entre el clima organizacional y las condiciones personales de los empleados

			Clima_labora l	Condiciones_ personales
Rho de Spearman	Clima_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,959**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Condiciones_personales	Coefficiente de correlación	,959**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con la determinación del coeficiente Rho de Spearman = 0.959 con una significación bilateral de $0.000 < 0.01$, indican estos resultados que existió correlación y/o asociación positiva muy alta entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones personales de la variable desempeño laboral, aceptándose la hipótesis de trabajo.

7. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 42: *Correlación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados.*

			Clima_labora l	Productividad
Rho de Spearman	Clima_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Productividad	Coefficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman ($\alpha=0.976$) con un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0.01$, expresó que existió una relación de asociatividad entre la variable clima organizacional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral, con una incidencia positiva muy alta y significativa, admitiéndose la hipótesis de trabajo.

8. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro.

Tabla 43: *Correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados.*

			Clima_labora l	Relaciones_i nterpersonale s
Rho de Spearman	Clima_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,968**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Relaciones_interperso nales	Coefficiente de correlación	,968**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con la determinación del ρ (Rho) = 0.968, con un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0.01$, reveló que existió una relación de asociatividad entre la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, una incidencia positiva muy alta y significativa, aceptando la hipótesis de trabajo.

Prueba de hipótesis general

Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.

Tabla 44: *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

			Clima_laboral	Relaciones_interpersonales
Rho de Spearman	Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,968**
		Sig. (bilateral)		0,000
	N		288	288
	Desempeño_laboral	Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	,968**
Sig. (bilateral)			0,000	
N		288	288	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,968 con una significación bilateral de $0.000 < 0.01$, mencionan que existe relación positiva en la correlación y/o asociación positiva muy alta entre las implicaciones directas y significativas entre la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral, aceptándose de la hipótesis de trabajo.

4.2. Discusión

En cuanto al objetivo específico 1: Explicar las implicancias que existe de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro; Solano (2013), señala, motivar, es avivar los sentimientos que posee una persona optando por ejecutar todas las acciones necesarias para tener alto rendimiento y perdurar este sentimiento. Se observa en la dimensión motivación, los colaboradores respondieron en cuanto a la oportunidad de tomar decisiones, muy pocas veces 20.8%; la oportunidad de progresar, muy pocas veces 20.5% y por capacitación, siempre y casi siempre 72.9%. Evidencia que los colaboradores están actualizados con los conocimientos que se les imparte, sin embargo, no tienen participación plena en la toma de decisiones y se limita la oportunidad de progreso de manera personal y profesional. Dentro del análisis de la motivación laboral, estos resultados tuvieron implicancias en el desempeño laboral en los trabajadores de campo ya que sus labores son repetitivas y le restan importancia a la capacitación, entendiendo poco a los objetivos propios de la actualización del conocimiento puesto que este significa asegurar que el colaborador realice un trabajo con mayor efectividad

En cuanto a la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, el Rho de Spearman ($\rho = 0.967$), determinó una asociación positiva muy alta, siendo esta directa y significativa al 1%. Indicando que a mayor motivación se tendrá mayor desempeño laboral encauzándose a incrementar la productividad organizacional.

Arizmendi (2015 en su estudio realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México, concluyó, identificando la existencia de una relación significativa entre el factor clima organizacional y la motivación de logro, también la relación significativa en la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, observó que existen relaciones sociales armoniosas entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y consideración de los directivos, beneficios y recompensas para el trabajador, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos.

Existen acercamientos entre los hallazgos de la investigación realizada en sector

agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022, con los descubiertos por Arizmendi (2015) en su investigación realizada en Universidad Nacional Autónoma de México.

En el caso del objetivo específico 2: Describir las implicancias de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro; Chruden y Sherman (1987) refieren, las condiciones de trabajo están formadas por el ambiente en donde se desenvuelven como la luz en las instalaciones, ruido durante la jornada, condiciones del medio ambiente como calor o frío. Se aprecia en las tablas 8, 9, 10, 11, la dimensión condiciones laborales cobija al espacio físico, condiciones ambientales como la temperatura. La iluminación y el ruido, factores que comprometen a la fatiga, monotonía y el cansancio del empleado del sector bananero, siendo factores favorables, en el estudio, que ha permitido la ejecución de funciones y/o tareas. Los empleados encuestados, manifestaron siempre, respecto al espacio físico, temperatura, iluminación y el ruido el 85.8%, 35.4%, 81.9% y 81.9% respectivamente. Explicándose que si los factores condicionantes para la realización de un trabajo efectivo no son apropiados, deterioran el clima organizacional y en consecuencia afecta notablemente el rendimiento laboral de las personas y la productividad empresarial, siendo necesario que la gestión o alta dirección organice y controle estos componentes y eviten resultados adversos por parte de los empleados.

Con un $p(\text{Rho}) = 0.958$, reveló una asociación directa muy alta entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, precisando una implicancia positiva y significativa al 1%: explicando que a mayor seguridad y salud en el trabajo mayor rendimiento laboral lograran los empleados del sector agrícola bananero de El Oro; repercutiendo en mayores niveles de rentabilidad de la organización agrícola.

Gonzales y García (2017) en su investigación de los trabajadores en la empresa aguas de Tumbes S.A-ATUSA, concluyó que el factor de infraestructura tuvo grados negativos no contribuyendo a la eficiencia del entorno.

Existen discrepancias entre los hallazgos de la investigación realizada en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022 y lo encontrado por

Gonzales y García (2017) en cuanto las instalaciones porque no contribuye a la satisfacción laboral de los empleados en consecuencia al desempeño laboral de los mismos.

Respecto al objetivo específico 3: Analizar las implicancias de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Rodríguez (1999) señala la comunicación, son un conglomerado de acciones con el fin de acelerar la recepción y emisión de mensajes en donde interactúan todos los niveles de la organización además ellos con el medio externo. Se evalúa en la dimensión comunicación, involucrando el acceso a la información, la interacción con las personas, la comunicación interna y los suficientes canales de comunicación, sus resultados resaltan favorablemente con 42.7%, 76.4%, 67.7% y 67.7% respectivamente, percibiéndose en promedio que los empleados del sector bananero mantienen una comunicación efectiva y con canales muy fluidos en el ambiente laboral; permitiendo una buena coordinación con relación a la supervisión y al cumplimiento del trabajo, indicándose que los empleados tienen conocimiento de directivas, manuales y las instrucciones, en consecuencia esta información ha permitido el cumplimiento exitoso del trabajo asignado.

Con un $p(\text{Rho}) = 0.986$, reveló implicancias directas y significativas muy alta entre la comunicación y el desempeño laboral al 1%: expresando que a mayor comunicación entre los empleados en todo nivel jerárquico, la productividad de las personas incrementará; en consecuencia el sector agrícola obtendrá mayor efectividad.

Vilema (2018) en su trabajo de investigación: caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Concluyó, considerando a la comunicación como estrategia especializada dentro del clima laboral esta aporta al incremento del desempeño laboral.

Con el tesista Vilema (2018), se tiene coincidencia con lo encontrado en la investigación realizada a los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.

El objetivo 4: Establecer las implicancias de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro; según Pérez (2008), la recompensa es un incentivo por la realización de una determinada tarea muy bien hecha, vinculado a un estímulo ganado. En su análisis de la dimensión recompensa, esta indica estímulos tangibles e intangibles, relacionados a evaluación adecuada, muy pocas veces con 80.2%, por el trabajo efectivo, siempre y casi siempre 42.7% y los incentivos para mejorar el sueldo y consideración personal, siempre y casi siempre 42.7%. Estas cifras obtenidas son de gran preocupación por los empleados, generándose descontento al ser evaluado, esta situación enrarece el clima organizacional, siendo de necesidad otorgar recompensas, fundamentándose en diagnóstico en base a las necesidades de los trabajadores cuyo efecto en incrementar el rendimiento laboral; por la naturaleza de trabajo de campo, los directivos y jefes de campo deben aplicar habilidades sociales, para generar una atmósfera laboral favorable.

Con un $r_s = 0.980$, determinó una asociación directa y significativa muy alta entre la recompensa y el desempeño laboral, al 1%: revelando que, a mayores recompensas, mejorará en esta proporción el rendimiento de las personas, en consecuencia, incrementará el nivel de rentabilidad en el sector agrícola.

Arizmendi (2015) en su estudio en la Universidad Nacional Autónoma de México, concluyó, que existen consideraciones de los directivos, beneficios y recompensas para el trabajador, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos.

Los resultados de la investigación de Arizmendi (2015) realizada a los trabajadores *en la Universidad Nacional Autónoma de México*, discrepan con los hallazgos de la investigación a los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022, en cuanto a recompensas.

En cuanto al objetivo 5. Describir las implicancias de la identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro; Solano (2013) refiere, la identidad es fundamental que los empleados sientan esa conexión de identidad con la organización en donde laboran, con esta apreciación intentan

demostrar sus destrezas y habilidades. La identidad se fundamenta en la formación y prácticas de valores y el manejo de actitudes, siendo explicadas con respuesta de siempre y casi siempre, para el compromiso organizacional, el 83.7%, factor clave del éxito, 42.7%, el trabajo fuera del horario habitual 65.2% y el cumplimiento de tareas con 73.4%, distinguiéndose en términos favorables la identidad organizacional de los empleados del sector bananero, debe seguirse internalizando la misión y sus valores institucionales con el firme propósito de considerarlo al colaborador actor principal de la supervivencia institucional. Valbuena, Morillo y Salas (2006) sustentan que son las condiciones intrínsecas del ser humano, en cuanto a valores /o actitudes que generan un impulso de conectividad con la institución

Con un $r_s = 0.992$, expresó implicancias directas y significativas muy alta entre la identidad y el desempeño laboral al 1%: revelando que a mayor compromiso e identidad, tendrá mayor implicancia en el involucramiento laboral y compromiso institucional en efecto se conseguirá mayor eficacia en el sector bananero de la provincia del Oro.

En cuanto al objetivo 6: Determinar las implicancias del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. Las condiciones personales se refieren a las competencias profesionales y/o laborales, así como su personalidad para desarrollar un trabajo en la organización con efectividad. Para lograr un trabajo efectivo, es imprescindible laborar en un ambiente laboral positivo, donde genere confianza y amistad entre los colaboradores, siendo ineludible el comportamiento del empleado, con relación a la puntualidad y trabajar las horas trabajo pactadas mediante contrato, las competencias laborales, planificar su trabajo, desarrollar su trabajo con iniciativa y creatividad, trabajar en equipo, participar en la toma de decisiones, ser tolerante y manejar con sapiencias posibles conflictos, desenvolverse en las funciones y/o tareas asignadas con responsabilidad y compromiso institucional de tal manera que contribuya a alcanzar los objetivos de la organización. Los resultados obtenidos de los indicadores en el contexto de las condiciones personales oscilan entre el 75.0% y 100.0%, expresando que los trabajadores desarrollan sus funciones y/o tareas en

una atmósfera laboral positiva, que permite aplicar y emplear todo su potencial como sus competencias y habilidades y cuyo efecto es el incremento del rendimiento laboral. Al respecto Hall (1972) dice, Algunas organizaciones reconocen actualmente al talento humano como activos necesarios empleando a medida de sus capacidades algún mecanismo de mensuración frecuente al clima organizacional.

En cuanto a la hipótesis específica del objetivo, se determinó que existe relación entre el clima organizacional y las condiciones personales de los empleados, arrojando un índice de correlación de 0.959, es decir en la medida que se mejore el clima organizacional, se verá mejorada las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero. Por tanto, se acepta la hipótesis 6, en vista que existe relación directa y significativa.

Para el caso del objetivo 7: Describir las implicancias del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. La productividad laboral se relaciona con el trabajo de calidad y cantidad y con el empleo eficiente de recursos. El CO, es la percepción del entorno laboral, siendo pasajero los directivos deben aplicar sus competencias gerenciales y sociales encaminadas a encontrar un clima de armonía, que permita al empleado laborar sin obstáculos y/o preocupaciones de lo que ocurre fuera de su puesto de trabajo, concentrando sus esfuerzos en la ejecución de su trabajo con mayor efectividad; distinguiéndose en esta dimensión la calidad del trabajo realizado, cantidad de trabajo y la retroalimentación, refiriéndose este último a la mejora continua del trabajo. Considerando que los objetivos organizacionales del sector agrícola se consiguen cuando los empleados de manera personal y trabajando en equipo, incrementan su productividad laboral en consecuencia se logra la efectividad del sector agrícola bananero.

En cuanto a la hipótesis específica 7, se obtuvo un nivel de correlación positivo muy alto de 0.976 al 1% entre el clima organizacional y la productividad de los empleados. Es decir, mientras se propicie un mejor clima organizacional la productividad de los empleados se incrementará proporcionalmente. En efecto,

se acepta la hipótesis 7, debido a que la dimensión clima organizacional se relaciona directamente y significativamente con la productividad de los empleados del sector agrícola bananero.

Con relación al objetivo 8. Determinar las implicancias del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro. Las relaciones interpersonales, alude a la inteligencia en el control de las emociones son componentes determinantes en el trabajo bajo presión siendo preciso que el trabajador se adapte con el fin de trascender los conflictos en oportunidades de mejora,

El CO, significa que los empleados laboran en un ambiente positivo, percibiéndose una comunicación asertiva, donde se respetan los derechos laborales y la dignidad de las personas en todos los niveles jerárquicos, propiciando que las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, entre directivos y entre empleado, recíprocamente; se consoliden y se fortalezcan mutuamente, mejorando la atmósfera laboral en el sector agrícola bananero

En cuanto a la hipótesis específica 8, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.968 al 1% permitiendo establecer un nivel de correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales. Por tanto, cuando el clima organizacional sea apropiado y adecuado las relaciones interpersonales estarán más fortalecidas. En consecuencia, se admite la hipótesis específica 8.

Arizmendi (2015) en su estudio en la Universidad Nacional Autónoma de México, concluyó, existen relaciones sociales armoniosas entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.

Existen similitudes entre los hallazgos de la investigación realizada a los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022 y lo encontrado por Arizmendi (2015), respecto a las relaciones interpersonales.

En cuanto al objetivo general: Determinar las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022, citando a Álvarez (1972) alude, el CO es el ambiente donde se desenvuelve el empleado que puede ser favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsando sentido de lealtad, satisfacción laboral. En tanto Méndez (2006) determina, es el medio propiamente que la engrandece o la baja considerablemente, esto sorprende al cotejar diferentes modelos de climas y con discrepancias que existen en ellos. Con estas definiciones se determinan que la gestión un ambiente laboral positivo promoverá un desempeño laboral excelente. Mientras el desempeño laboral, según Chiavenato (2000) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Al analizarse la dimensiones del clima organizacional: los resultados obtenidos han sido s favorables desde: 72.8% motivación, 67% condiciones laborales, 67.7% comunicación, precisándose el acceso a la información con 42.7, recompensas 42.7 % e identidad con 65.2% indicando que el empleado como factor clave del éxito con 42.7%; evidenciándose que estos resultados en promedio son favorable para un buen desempeño laboral involucrando a las condiciones personales, productividad y relaciones interpersonales, dimensiones que son manifestaciones de las competencias laborales y profesionales, la productividad laboral de los empleados y del fortalecimiento de las relaciones interpersonales..

Vilema (2018) en su investigación: caso de estudio: Codiempaques del Ecuador”, concluyó, el clima organizacional recibido por los trabajadores de la empresa es favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral.

Los resultados de la investigación realizada en el sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022, coinciden con lo encontrado por el tesista Vilema (2018), por por cuanto concluyó que ejerce influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño de laboral de los trabajadores de Codiempaques del Ecuador.

De acuerdo a la hipótesis general, en la investigación se determinó que existe una

correlación positiva muy alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022, con un índice de 0.968, es decir que mientras se tenga un clima laboral positivo, el nivel de desempeño laboral aumentará. En consecuencia, se acepta la hipótesis general en razón de que existe implicancias directas y significativas entre clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.

V. CONCLUSIONES

1. Al obtenerse un Rho de Spearman de 0.968 al 1%, se determinó una relación directa y significativa muy alta entre clima organizacional y desempeño laboral; de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022; evidenciándose en las empresas donde se percibió un escenario laboral positivo y favorable, se incrementó el desempeño laboral de los colaboradores.
2. La motivación, dimensión del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, tuvieron asociación directa y significativa muy alta expresada con un $p(\text{Rho})$ de 0.967 al 1%. Precisándose que los estímulos intrínseco y extrínseco dirigidos a los trabajadores generan un comportamiento y actitud favorable hacia el trabajo en consecuencia aumenta el rendimiento laboral.
3. Las condiciones laborales y el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, fueron directas muy alta y significativas, determinada con $r_s = 0.958$ al 1%; advirtiéndose que las medidas de seguridad y salud ocupacional en los colaboradores mejoran el entorno laboral, que ha permitido elevar el rendimiento laboral.
4. La relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los empleados fueron directas y significativas muy alta, expresada con un $p(\text{Rho})$ de 0.986 al 1%, revelándose que la fluidez de los canales de comunicación y el intercambio de información ha propiciado un ambiente laboral estable permitiendo una buena ejecución de labores asignadas.
5. Con un $p(\text{Rho})$ de 0.980 al 1%, se determinó una relación directa y significativa muy alta entre recompensa y el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero. Observándose que la mejora en las expectativas económicas

a parte del sueldo crea una atmósfera laboral favorable teniendo una implicancia en la productividad en las personas repercutiendo en la efectividad de las empresas.

6. La identidad laboral, dimensión del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero, fueron directas y significativas muy alta, expresadas con rs ($r = 0.992$) al 1%; Este resultado manifestó que el compromiso organizacional e involucramiento laboral promueve un ambiente laboral favorable con consecuencias positiva en el rendimiento laboral por la conectividad entre trabajador e institución
7. Se determinó que existe correlación directa y significativa muy alta del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, al obtenerse un $p(rho) (r = 0.959)$ al 1%. Indicándose que los empleados laboran en un ambiente apropiado y adecuado, con en el perfil del puesto que exige el cargo, obteniéndose resultados favorables en el desempeño del cargo.
8. La correlación entre clima organizacional y la productividad de los empleados fueron directas y significativas muy alta con un $p(Rho) (r = 0.976)$ al 1%. Señalándose que los empleados trabajaron en una atmósfera laboral positiva y tuvieron resultados en un aumento en la productividad laboral de las personas y en consecuencia mejoras en la productividad en las empresas bananeras.
9. Se determinó que existe correlación directa y significativa muy alta del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022, al calcularse un $p(Rho)$ de 0.968 con un P- valor $0.000 < 0.05$. Por tanto, un clima organizacional positivo en el sector agrícola bananero acrecentó el fortalecimiento de las relaciones de integración e interacción entre los empleados y todos los colaboradores de la organización bananera; con consecuencias en mejoras en el rendimiento laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos que administran sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, deben formular plan estratégico de clima organizacional incluyendo diversas áreas administrativas; e involucrarlo en el plan estratégico empresarial para promover permanentemente un clima laboral favorable para seguir mejorando el desempeño laboral.
2. Es conveniente realizar un diagnóstico de las necesidades de los empleados para orientarlos con una motivación positiva que influya en el desempeño laboral.
3. Es necesario fortalecer la seguridad y salud ocupacional con la implementación de políticas de estado, de gobierno y empresarial para que los empleados laboren sin riesgo de accidente y/o enfermedades ocupacionales en consecuencia incrementen su productividad.
4. Los manuales de comunicación empresarial deben difundirse en todos los niveles jerárquicos para un mejor entendimiento y puedan manejarse y prevenir conflictos. Asimismo, las órdenes e instrucciones para el trabajo asignado se cumplan con alta efectividad laboral.
5. Los directivos deben formular e implementar planes de recompensas en bonos, distinciones y económicos y estos deben aplicarse y distribuirse equitativamente en los empleados incidiendo en el incremento del rendimiento laboral.
6. Es necesario fortalecer la cultura organizacional para una mayor identidad institucional y los empleados sigan involucrándose laboralmente en busca de lograr un alto desempeño laboral en pro de la institución.

7. Los directivos con sus políticas empresariales deben promover un clima organizacional aboral positivo con el propósito de gestionar sus competencias profesionales, habilidades y destrezas de los empleados y encaminarlas a la ejecución del trabajo efectivo de los empleados.
8. Es necesario efectuar evaluaciones periódicas del clima organizacional a fin de asegurar las condiciones tanto laborales, personales y de seguridad que tiendan a incrementar la productividad en el sector agrícola bananero.
9. Es conveniente seguir propiciando un clima laboral favorable para buscar la integración y el fortalecimiento de la interacción y de las relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt , M. (2010). Psicología Industrial/Organizacional. Cengage Learning Editores S.A.
- Alles, M. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Gránica.
- Alquilar, S. (2005). Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa de servicios de Agua potable y Alcantarillado de la Libertad Sedalib S.A.
- Álvarez, S. (Dirección). (1972). De América soy hijo y a ella me debo [Película].
- Argüello, R. (2006). Sector agrícola y política de competencia. Revista de Economía Institucional, vol. 8, núm. 15.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. Administrative Science Quarterly.
- Arizmendi. (2015). La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Asmat, S. (2003). Relación entre los Componentes entre el Clima Laboral y capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad César Vallejo.
- Bances, J. M. (2019). El clima organizacional y su efecto en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes 2017. Tumbes.
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico en la Investigación: Cómo hacer un Diseño de Investigación. Maracaibo: EDILUZ.
- Behar , D. (2008). Metodología de la Investigación. Shalom.
- Bobadilla , C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Brow, W. (1990). Teoría de la organización y la administración, enfoque integral.

- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Cadenillas, G. (1999). Sistema de análisis de cargos y evaluación de desempeño en el Instituto Superior Pedagógico Virgen de la Puerta.
- Casquete, C. (2014). La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos. Informe para obtener título en licenciatura. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Castellanos Martínez , J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional. España: Editorial Académica Española.
- Chan, P., & Gómez , S. (2011). Descripción de la exportación del banano ecuatoriano el año 2010. Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chatman, C. (1999). La influencia de la composición demográfica y del clima organizacional en proceso y resultados de trabajo. Berkeley, EE.UU: Universidad de California.
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. Horizonte De La Ciencia, 75-81.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). . Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F.: Mc Graw-Hill .
- Chruden, & Sherman. (1987). Administración de Personal. South Westren Publishing.
- Clausó García, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. Revista General De Información Y Documentación, 3(1), 11. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/RGID9393120011A>
- Clelland, M. (1994). Estudio de la motivación humana. Madrid - España: Narcea.
- Cole , D., & Gaynor , E. (2005). Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo. 1ª edición. Buenos Aires: NOBUKO.

- Cossio , F. (2018).Ddesempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018. Ecuador.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
- Dessler , G. (2002). Human Resource Management. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2004). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. . México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Fiallo Moncayo, D., Alvarado Andino, P., & Soto Medina, L. S. (2015). El clima organizacional dentro de un empresa. Revista Contribuciones a la Economía.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la producción laboral. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gellerman, S. W. (1960). People, Problems and Profits. New York: McGraw Hill.
- Gibson, B. S. (1996). The masking account of attentional capture: A reply to Yantis and Jonides (1996). Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance.
- Gonçalves, A. P. (2000). GEOCITIES. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Guillén Gestoso, C., & Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Guim Bustos, P., & Rodríguez Bustos, A. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Hall, D., & Schneider, B. (1972). Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type. Administrative Science Quarterly, 340-350.
- Hall, R. (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. Segunda Edición. . México: Editorial Printice Hall.
- Hall, R., & otros. (1996). Organizaciones: estructura y proceso. Madrid. España: Ediciones Prentice – Hall Hispanoamérica S.S.
- Hernández, & Otros. (2010). Metodología de la Investigación. . México: Mc Graw-Hill.

- Hernández, R., & otros. (2006). Metodología de la Investigación (4ta Edic). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. New York.
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (2018). CoPsoQ-Istas 21 España. Obtenido de Desarrollo multimedia: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial. México D.F.: McGraw-Hill.
- Levin, J. (1979). Fundamento de la estadística de la investigación social. Segunda edición . México D.F. : Harl.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates.". Journal of Social Psychology.
- Litwin, G., & Stringer, H. (1968). Organizational Climate. New York: Simon & Schuster.
- López , V. (2017). Evaluación del clima laboral de una empresa bananera, ubicada en la provincia de los ríos. Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento organizacional. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Magaña, G. (14 de junio del 2007). Motivación y desempeño laboral.
- Mendez Alvarez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. Bogotá: Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Pacheco , H. (2017). Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Palma , S. (2007). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Monografía.
- Palma Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Lima.
- Palma Carrillo, S. (2007). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de Investigación en Psicología.

- Pérez Porto, J. y. (2008). Dimensiones de clima laboral .
- Pineda Arenas, D., & Pineda Sánchez, G. (2012). Clima organizacional y desempeño laboral. Editorial Académica Española.
- Prado, C. (2016). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Pulido, C. (2003). Clima Organizacional: Una medida del éxito. Lima: Athanor.
- Ríos, F. (2014). Satisfacción Laboral y su influencia en el clima. Universidad Rafael Landívar.
- Rivas , L. (2018). Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Robbins, S. P. (1990). Organization theory. Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1999). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2008). Organisational Behaviour. Pearson Education Australia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen, & Coulter. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Rodríguez , D. (1999). Diagnóstico Organizacional. México D.F.: Alfaomega Grupo Editor.
- Ruiz Otero, E., Gago García, L., García Leal, C., & López Barra, S. (2013). Recursos Humanos y responsabilidad Social Corporativa. España: McGraw-Hill.
- Salom, C. (1994). Crecimiento psicológico y motivaciones sociales en. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Sánchez , & Reyes. (2006). Metodología y Diseños en la investigación científica. Lima: Visión Universitaria.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. N. (2004). Comportamiento organizacional. México: Limusa Wiley.
- Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behavior. Research in Organizational Behavior, 1–31.
- Schwartz. (1999). A theory of cultural values and some implications for work.

- Estados Unidos: Zamma.
- Sierra, R. (1994). Técnicas de investigación social. Madrid: Paraninfo.
- Socorro, F. (2006). Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia. México: Compañía Editorial Continental.
- Solano, O. L. (2013). El aprendizaje combinado y el desarrollo de las habilidades requeridas para la. Revista Electrónica Educare.
- Spearman, C. (1927). The nature of intelligence and the principles of cognition (1923) y The abilities of man (1927).
- Toro Alvarez, F. (2001). El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Cincel.
- Valbuena, M., Morillo, R., y Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. Omnia (Maracaibo).
- Vilema Escudero, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Villavicencio. (2015). Efectos de una intervención sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Warren, B. (1990). Teoría de La organización y la Administración:Enfoque integral. México: Editorial Limusa.
- Woolfolk, A. (2006). Psicología Educativa. Pearson Educacion.
- Yarlequé, L. (2007). Investigación Educativa I –Teoría y Metodología de la Investigación. 2da Edición. Huancayo: Industria gráfica Caribet.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador, 2022”

Problema	Objetivos	Hipotesis	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022?</p> <p>Problema Específico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las implicancias de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 2. ¿Cuál son las implicancias de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 3. ¿Cuáles son las implicancias de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 4. ¿Cuáles son las implicancias de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 5. ¿Cuáles son las implicancias de la identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 6. ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 7. ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en la productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador? 8. ¿Cuáles son las implicancias del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador ? 	<p>Objetivo general: Determinar las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar las implicancias de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 2. Describir las implicancias de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 3. Analizar las implicancias de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 4. Establecer las implicancias de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 2022 5. Señalar las implicancias de la identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 6. Determinar las implicancias del clima organizacional en las condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 7. Describir las implicancias del clima organizacional en productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 8. Precisar las implicancias del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador . 	<p>Hipotesis General: Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.</p> <p>Hipotesis específica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existen implicancias directas y significativas de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 2. Existen implicancias directas y significativas de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 3. Existen implicancias directas y significativas de la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 4. Existen implicancias directas y significativas de la recompensa en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 5. Existen implicancias directas y significativas de la identidad en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador.. 6. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional y condiciones personales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 7. Existen implicancias directa y significativa del clima organizacional y productividad de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 8. Existen implicancias directas y significativas del clima organizacional y relaciones interpersonales de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador. 	<p>Método de investigación: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 O2 -- r --> O1 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M= Muestra representativa conformada por 148 empresas productoras de banano en El Oro, con un total de 565 empleados bajo dependencia laboral.</p> <p>O2= Desempeño Laboral</p> <p>r= Relación posible de variables</p> <p>Población: 565 empleados bajo dependencia</p> <p>Muestra: 288 empleados de las empresas del sector agrícola bananero de El Oro.</p> <p>Técnicas de recolección: Encuesta Análisis documental Cuestionario Escala de Likert</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Objetivo general	Determinar las implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022						
Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Tipo de variable	Instrumento de medición
VARIABLE 1: Clima organizacional	Es el medio interno que existe entre los miembros de la organización y está estrechamente vinculado con el nivel de motivación de sus ocupantes contribuyendo al comportamiento. Chiavenato (2011)	Esta variable será medida a través de sus dimensiones operativas como son la motivación, condiciones laborales, comunicación, recompensa, identidad cuyo contenido se estructurará un cuestionario empleando la escala de Likert, aplicándose tipo entrevista a los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.	Motivación	Autonomía	Ordinal	Cualitativa	Cuestionario
				Autorrealización			
			Condiciones Laborales	Espacio físico			
				Condiciones de temperatura			
				Condiciones de iluminación			
			Comunicación	Nivel de comunicación			
			Recompensa	Reconocimiento			
				Incentivos			
			Identidad	Formación y práctica de valores			
				Manejo de actitudes			
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Rendimiento de una persona por su labor o función en la organización Chiavenato (2002)	Estará medida a través de sus dimensiones operativas Condiciones personales, productividad, relaciones interpersonales, cuyo contenido se estructurará un cuestionario empleando la escala de Likert, aplicándose tipo entrevista a los empleados del sector agrícola bananero de El Oro, Ecuador 2022.	Condiciones Personales	Asistencia, puntualidad	Ordinal	Cualitativa	Cuestionario
				Conocimiento de trabajo			
				Habilidad de planificación			
				Iniciativa			
				Responsabilidad			
				Autonomía, trabajo solo			
				Habilidad de trabajo en equipo			
			Productividad	Cantidad de trabajo			
				Calidad de trabajo			
				Retroalimentación			
Relaciones Interpersonales	Entre compañeros de trabajo						
	Relación interpersonal con el jefe inmediato						

Anexo 3: Cuestionario clima laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

Estimado (a) Colaborador (a).

Cordiales saludos: molestamos tu atención, para solicitarte tenga la amabilidad de responder la presente encuesta que es parte de un proyecto de investigación estrictamente académico y por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el clima organizacional en la organización donde laboras, insumo fundamental para el trabajo de investigación. La información suministrada es anónima.

Instrucciones: Marque con una (X) en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

N°	Ítems	Escala				
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
1	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad.					
2	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
3	Existe la oportunidad de progresar profesionalmente en la organización.					
4	Recibo capacitación para actualizar los conocimientos de mi trabajo.					
CONDICIONES LABORALES						
5	Es espacio físico me permite desempeñar mi trabajo con normalidad.					
6	Las condiciones de temperatura me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.					
7	Las condiciones iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.					
8	Las condiciones de ruido me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					
COMUNICACIÓN						
9	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
10	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
11	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
12	Existen suficientes canales de comunicación.					

RECOMPENSA						
13	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
14	La organización recompensa por un trabajo bien hecho.					
15	La organización ofrece incentivos para incrementar el desempeño laboral.					
16	Los incentivos son distribuidos en forma justa.					
IDENTIDAD						
17	Me siento comprometido con el éxito de mi organización a pesar de la limitación de los recursos					
18	Se considera factor clave para el éxito de la organización.					
19	Esta dispuesto a trabajar fuera de horario habitual para el logro de los objetivos					
20	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo es una tarea estimulante					

Fuente: Adaptado de Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima.

Anexo 4: Cuestionario sobre desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

Estimado (a) Colaborador (a).

Cordiales saludos: molestamos tu atención, para solicitarte tenga la amabilidad de responder la presente encuesta que es parte de un proyecto de investigación estrictamente académico y por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el desempeño laboral en la organización donde laboras, insumo fundamental para el trabajo de investigación. La información suministrada es anónima.

Instrucciones: Marque con una (X) en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
CONDICIONES PERSONALES						
1	Llega puntualmente a su trabajo					
2	Cumple con su horario de trabajo					
3	Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento					
4	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo					
5	Le agrada participar en la planificación de las actividades de la organización					
6	Sabe planear sus propias actividades					
7	Se interesa por expresar su punto de vista en la toma de decisiones					
8	Tiene iniciativa para realizar sus tareas					
9	Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo pidan					
10	Persiste hasta que alcanza el objetivo fijado en la organización					
11	Es constante en cualquier tarea que emprende					
12	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
13	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás					

14	Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas					
15	Puede realizar su trabajo, sin ayuda de otros					
16	En los conflictos de trabajo, tiene una actitud conciliadora.					
17	Le gusta trabajar en equipo					
18	Es buena la relación con sus compañeros de trabajo					
19	Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo					
PRODUCTIVIDAD						
20	Cuando llega a la organización, comienza a trabajar inmediatamente.					
21	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral					
22	Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo					
23	Puede mantener su atención en el trabajo					
24	Considera a su trabajo interesante					
25	Considera a sus tareas monótonas					
26	Comete muchos errores en su trabajo					
27	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea					
28	Puede utilizar los conocimientos que tiene					
29	En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades					
30	Cuando realiza su trabajo, le es posible conocer, si lo está haciendo bien					
31	Le es posible saber si ha cometido o no, errores en su trabajo					
32	Cuando concluye la jornada laboral, puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
33	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas					
34	Cada uno ve cómo puede arreglar sus problemas					
35	Existe un ambiente de colaboración					
36	Su jefe lo hace sentir incapaz, si le pide ayuda					
37	Cuando comete errores en su trabajo, sus compañeros de trabajo me critican					
38	Su jefe sólo considera sus errores					
39	Su jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho					
40	Le llaman la atención con frecuencia					

Fuente: Adaptado de Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima.

Anexo 5: Interpretación del Rho de Spearman

“La significancia de la hipótesis se determinará con la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisan que el Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas); de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. “Asimismo, se interpreta su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos. En su interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde: -1.00 = correlación negativa perfecta”. (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X , mayor Y ”. (“A mayor X , mayor Y ” o “a menor X , menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante (pp. 305 y 322). “De acuerdo con estos indicadores la hipótesis será positiva y significativa si está comprendida entre el rango positivo”.

“En estadística, el, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. correlación de Spearman suele utilizarse para evaluar relaciones en las que intervienen variables ordinales”. (Spearman C. , 1927)

Coefficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta.
-0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta.
-0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada.
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja.
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Spearman, (1927)